Gouvernement du Québec
Conseil du statut de la femme

84- 2937 /

FEMMES ET POUVOIR

Sylvie Paquerot
Stagiaire
Service de la recherche
Mai 1983

Ce document en représente pas la position officielle du Conseil du statut de la femme. Il a été réalisé dans le cadre du Forum sur la question économique comme document de travail pour les ateliers.

Dactylographie et mise en page:

France Rioux
Sylvie Paquerot

Québec:
8, rue Cook
3ième étage, bureau 300
Québec, G1R 5J7

Montréal:
1255, place Philippe,
Suite 708,
Montréal H3B 3G1

Dépôt légal - 4e trimestre 1983
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-10448-X

AVANT-PROPOS

Consciente des limites que pose un sujet comme "femmes et pouvoir" et compte tenu du temps qui nous était alloué, notre étude se veut davantage une recherche descriptive de la situation des femmes dans les différents lieux de pouvoir qu'une véritable réflexion théorique sur les rapports femmes/pouvoirs et sur les fondements du pouvoir patriarcal.

Il va sans dire cependant que le questionnement quant à la nature même du pouvoir patriarcal s'inscrit en filigrane dans l'étude de la place des femmes aux divers lieux de ce pouvoir, tout comme s'y inscrit aussi l'orientation idéologique fondamentale quant à un choix alternatif de société.

REMERCIEMENTS

La production de cette recherche a été rendue possible par le support et l'encadrement de Madame Micheline Boivin du Conseil du statut de la femme et de Madame Evelyne Tardy, professeure en sciences politiques à l'UQAM; nous les en remercions.

La collection d'une telle quantité de données a pu également être réalisée grâce à la collaboration de nombreuses personnes. Nous tenons donc à remercier particulièrement Mesdames Chantal Hivon, du ministère de la Fonction publique, Louise Barrette, du Bureau de la condition féminine du ministère de l'Education et Marthe Chouinard du ministère des Affaires sociales.

Nos remerciements sincères vont aussi à Carole Lanoville et Marie-Françoise Marchis-Mouren pour les précieuses informations qu'elles nous ont fournies concernant leur spécialisation respective.

TABLE DES MATIERES

	PAGE
AVANT-PROPOS	III
REMERCIEMENTS	V
TABLE DES MATIERES	VII
INTRODUCTION	1
PREMIERE PARTIE: LA PLACE DES FEMMES DANS LES POUVOIRS POLITIQUE, ECONOMIQUE ET SOCIAL	7
Introduction	7
CHAPITRE PREMIER - BEAUCOUP DE MILITANTES, PEU D'ELUES	9
1.1 Les élues; plus de 50% de l'électorat et jamais même 10% de la représentation politique	9
1.2 Qu'est-ce à dire alors des niveaux exécutifs du pouvoir politique?	11
1.3 Un peu plus présentes dans les partis, les militantes sont encore sous-représentées	12
CHAPITRE 2 - LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE: EN 2028, NOUS Y SERONS A PARITE...PEUT-ETRE	15
2.1 Il en va des postes politiques comme des postes électifs	15
2.2 Dans les postes administratifs lentement... mais non sûrement	15
2.3 La féminisation...inversement proportionnnelle à l'importance des ministères?	18
2.4 Les hautes-fonctionnaires; différentes de leurs collègues et parfois plus scolarisées	20
2.5 La formation de cadres supérieurs féminins et la "discrimination positive"	22

PAGE

CHAPITRE 3 - LES NIVEAUX DECENTRALISES DU POUVOIR; PLUS PRES DE LA POPULATION, MAIS LOIN DES FEMMES 23

3.1 Les organismes culturels sont plus ouverts aux femmes que les organismes à vocation économique 23

3.2 Les organismes décentralisés des affaires sociales; une féminisation plus importante aux C.A. 24

3.3 Le domaine de l'éducation; plus on s'y spécialise, moins les femmes sont présentes 26

3.4 Le pouvoir municipal; pas vraiment beaucoup plus féminisé 28

CHAPITRE 4 - LE SECTEUR ECONOMIQUE: CHATEAU FORT DU STEREOTYPE MASCULIN DU BON ADMINISTRATEUR 31

4.1 Les entreprises (quelques éléments) 31

4.2 Les regroupements des agents économiques semblent oublier souvent les agentes... 37

Conclusions 40

DEUXIEME PARTIE: QUE VEULENT LES FEMMES FACE AU POUVOIR 41

Introduction 41

CHAPITRE PREMIER - LA PLACE DES FEMMES, COMMENT LA PRENDRE? 43

1.1 Se faire élire...problème de taille 43

1.2 Une fois élues, que faire et où? 47

1.3 Les emplois "supérieurs": être compétente et les obtenir 50

PAGE

1.4 Une fois en poste, que faire? 54

1.5 Deux problèmes, deux types de questionnement 56

Conclusions 58

CHAPITRE 2 - NOTRE RAPPORT AU POUVOIR EST-IL DEFINI? 59

2.1 L'insertion des femmes dans les lieux de pouvoir 60

2.2 Le refus du pouvoir et les voies alternatives 71

CONCLUSION 77

ANNEXES

1. Emplois supérieurs dans la fonction publique du Québec, tableau comparatif mars 1982 - mars 1983 79

2. Répartition des femmes juges en mai 1983 80

3. Représentation des femmes et des hommes dans les organismes gouvernementaux et les ministères 81

4. Représentation des femmes dans les organismes para-publics 83

5. Représentation des femmes sur les C.A. des organismes décentralisés du ministère des Affaires sociales (CRSSS, CLSC, CA, CH, CSS), printemps 1983 84

6. Représentation des femmes sur les C.A. des CRSSS, printemps 1983 85

PAGE

7. Représentation des hommes et des femmes aux C.A. des Cegeps et au sein de leur personnel cadre, 27 juin 1983 86

8. Représentation féminine dans le personnel enseignant des constituantes de l'Université du Québec, 1980 88

9. Féminisation du personnel cadre et enseignant dans les institutions universitaires "privées, 1981 89

10. Tableau de la présence féminine au sein des conseils municipaux, septembre 1982 90

11. Représentation des femmes chez les cadres supérieur-e-s dans les entreprises d'Etat 91

12. Représentation des femmes à la direction des entreprises Canadiennes, 1977 92

13. Les femmes dans les instances décisionnelles et administratives des corporations professionnelles, août 1980 93

BIBLIOGRAPHIE 95

"Nous voyons où nous ont conduites les valeurs masculines du respect de la force, du goût de la puissance.

Les femmes n'ont encore rien dit, ou presque, en politique.

Elles balbutient aujourd'hui leur refus de votre monde.

Nous ne le changerons ensemble que si elles y ont leur place.

Vous les avez laissées à la maison pour accoucher de vos enfants.

Vous ne pouvez accoucher, sans elles, d'un monde différent."

Huguette Bouchardeau
Secrétaire générale du PSU

"Des femmes et le politique",
Des femmes en mouvement, nos 8-9,
août-septembre 1978, p. 32

INTRODUCTION

Au cours de la dernière décennie, l'ensemble du mouvement des femmes, au Québec comme ailleurs, a remis en question les conditions de vie des femmes. Que l'on parle de leur insertion sur le marché du travail, de leur tâches domestiques non-payées, de leur pauvreté, de leur "fonction" maternelle ou de tout autre sujet, on s'aperçoit immanquablement que, comme "catégorie" de la population, les femmes sont largement "défavorisées" à tous les niveaux. Malgré leursnombreuses luttes pourtant,elles ne réussissent pas encore à se faire entendre du pouvoir. C'est pourquoi actuellement, nous assistons à un véritable questionnement vis-à-vis de ce pouvoir. Les femmes remettent en question son fonctionnement et la place qu'elles occupent à l'intérieur de ses structures car, en temps de crise surtout, les femmes réalisent à quel point les gains des dernières années restent fragiles et à quel point également le maintien de ces acquis dépend du pouvoir patriarcal.

Face à cette situation, la problématique du rapport des femmes au pouvoir se veut un cadre englobant pour tenter d'appréhender la réalité des femmes dans nos sociétés.

Parler des femmes et de leur rapport au pouvoir, c'est plus que de s'arrêter à dénombrer les femmes élues aux postes politiques.

Qu'est-ce que le pouvoir? Quel est le rapport des femmes au pouvoir? Lequel? Pourquoi?...Autant de questions qui rendent difficile l'approche d'un thème comme celui qui nous préoccupe ici.

Il nous a fallu opérer certains choix et privilégier: le pouvoir formel, plutôt que l'influence; les lieux de pouvoir traditionnel plutôt que les lieux nouvellement suscités de pouvoir plus "déstructuré". Enfin, nous avons décidé de partir de la réalité pour essayer de comprendre l'aspect fondamental du questionnement sur le pouvoir, face à tous les débats que suscite le mouvement des femmes.

Nous ne pouvons ici, entamer un débat sur la conception du pouvoir, débat qui relève à la fois de l'épistémologie et des bases idéologiques de toute démarche d'analyse et c'est pourquoi NOUS NOUS EN SOMMES TENUES À UNE DÉFINITION TRADITIONNELLE ET FONCTIONNELLE DU POUVOIR, SOIT LE POUVOIR COMME CAPACITÉ DE DÉCIDER ET D'IMPOSER LA DÉCISION.

Cette définition implique que nous nous arrêtions sur les lieux structurels du pouvoir, sur les instances hiérarchiquement définies comme décisionnelles, pour examiner la place que les femmes y tiennent.

Si, en démocratie, les postes électifs doivent représenter un aspect important du pouvoir, il faut aussi penser qu'avec la complexification de nos sociétés post-industrielles, d'autres lieux de pouvoir se sont développés.

Il faut en effet tenir compte du fait que nous nous trouvons en société capitaliste, ce qui implique que le domaine économique pèse d'un grand poids dans la réalité du pouvoir. De plus, NOUS DEVONS COMPTER AVEC LE DÉVELOPPEMENT CROISSANT D'UN NOUVEAU SECTEUR DE POUVOIR, LIÉ AU DÉVELOPPEMENT ACCÉLÉRÉ DE NOS SOCIÉTÉS: CELUI DE LA TECHNOCRATIE, LAQUELLE REPOSE SUR LE CONTRÔLE DE LA CONNAISSANCE ET DE L'INFORMATION.

Assez arbitrairement en somme, nous avons donc choisi de nous arrêter plus particulièrement sur ces trois aspects spécifiques du pouvoir. Nous sommes toutefois conscientesque cette limite s'impose par la conceptualisation du pouvoir sur laquelle repose la réflexion.

Pour les fins du travail entrepris ici, nous avons considéré le pouvoir comme capacité de décider et d'imposer la décision et, BIEN QUE NOUS RECONNAISSONS D'EMBLÉE L'IMPORTANCE DU PHÉNOMÈNE DE L'INFLUENCE COMME PRATIQUE DU POUVOUR, NOUS NE L'ABORDERONS PAS ICI, PUISQU'IL NÉCESSITERAIT UNE ANALYSE COMPLÈTE DES GROUPES DE FEMMES ET DE L'INFLUENCE DES INDIVIDU-E-S DANS LEURS DIVERS MILIEUX ET SUR LES APPAREILS DU POUVOIR FORMEL.

Pourquoi ce choix assez conservateur? Parce que nous croyons que, nonobstant la position idéologique que l'on tienne par rapport à ce type de pouvoir hiérarchique et coercitif, nous y sommes soumises. Nous pouvons choisir de refuser de nous y insérer, mais nous ne pouvons nier la réalité de son existence ni celle de notre position extérieure et "dominée" par rapport à ce pouvoir.

Dans la forme actuelle de nos sociétés et de leur structure, la seule question du pouvoir entraîne des effets au niveau des multiples positions que nous pouvons prendre face à nos interventions et nos orientations sur n'importe quel aspect de la question des femmes. Le choix idéologique que l'on pose face au pouvoir déterminera par la suite les modalités d'action et d'intervention concernant tous les problèmes inhérents à la condition spécifique des femmes. C'est pourquoi il semble essentiel

d'émettre clairement notre choix quant au pouvoir, à sa forme, à la place que les femmes veulent y tenir, etc.

Afin de tenter de couvrir les aspects énoncés plus haut, nous diviserons donc cette recherche en deux parties.

Une première étape dans le cheminement permettra de faire un tour d'horizon de la place effective des femmes aux diverses instances du pouvoir formel. Dans ce cadre, le politique sera abordé par le biais de la représentation aux instances électives; l'économique sera examiné à travers les divers intervenants et certains secteurs d'activités particuliers; enfin, nous étudierons le secteur éducatif et les services sociaux à travers les organismes décentralisés des ministères de l'Education et des Affaires sociales.

Nous tenterons ensuite d'examiner, la signification des données rapportées dans la section précédente et, en second lieu, d'analyser comment le rapport des femmes au pouvoir pourrait nous conduire à la recherche d'alternatives ou des "solutions".

A cet effet, nous verrons rapidement les diverses problématiques qui se sont dégagées depuis quelques années à travers la réflexion féministe sur le pouvoir et sur le rapport que les femmes désiraient entretenir face à ce dernier. Ainsi, nous tenterons d'identifier les possibilités d'action. Pour ce faire, nous chercherons des alternatives à la participation politique ainsi qu'aux façons d'intégrer actuellement les postes décisionnels.

Les avenues ne sont pas tracées, à peine esquissées. Nous ne nous donnons pas comme objectif de faire un choix mais plutôt d'exposer la diversité de ces choix et des implications qu'ils sous-tendent.

PREMIERE PARTIE

LA PLACE DES FEMMES DANS LES POUVOIRS POLITIQUE, ECONOMIQUE ET SOCIAL

Introduction

Aucune révélation stupéfiante dans cette première partie... Nous allons tenter de cerner la place qu'occupent les femmes dans les structures du pouvoir traditionnel.

Rien de surprenant ne sera dit mais cette brève incursion statistique dans le monde du pouvoir masculin nous permettra de visualiser la situation des femmes qui s'y trouvent, minoritaires et isolées.

Les données ne sont pas toutes aussi accessibles que celles des secteurs public et para-public. C'est pourquoi, certains domaines ne seront abordés que d'une manière très partielle... assez, toutefois, pour nous donner une idée de la place tenue par les femmes.

Enfin, le choix des aspects étudiés tente d'englober les secteurs les plus "reconnus" du pouvoir formel; les postes électifs, la haute fonction publique, les organismes décentralisés, le domaine économique et les associations d'intervenants tels les syndicats et les conseils patronaux.

CHAPITRE 1

BEAUCOUP DE MILITANTES, PEU D'ELUES

1.1 Les élues; plus de 50% de l'électorat et jamais même 10% de la représentation politique

En démocratie, il est bien connu que le pouvoir politique doit appartenir à des individu-e-s élu-e-s par leurs concitoyen-ne-s. Il est bien connu aussi qu'il s'agit bien plus souvent d'élus que d'élues!

Au Québec, le pouvoir politique est partagé entre plusieurs paliers de gouvernement, où les femmes sont toujours sous-représentées, et ce, peu importe le palier concerné. Comme nous voulons étudier différents aspects des lieux de pouvoir où la présence des femmes est tout à fait minime, nous nous limiterons ici à donner un aperçu global de la représentation des femmes dans les postes électifs.

Nous savons que Claire Kirkland-Casgrain a été la seule femme à l'Assemblée nationale de 1961 à 1973 et que Lise Bacon fut tout aussi solitaire lorsqu'elle siégait dans cette "illustre" assemblée de 1973 à 1976. Comme le mentionnait si pertinemment Lysianne Gagnon, il y a quelques années, la progression des femmes sur la scène politique semble respecter un rythme de 20 ans[1]: en 1940, droit de vote après 20 ans de lutte; en 1961, première femmes élue...c'est un rythme lent, très lent.

---

1. Lysianne Gagnon, "Les femmes du Québec et la politique", Madame au foyer, février 1979, page 36.

A peu de chose près, un autre 20 ans s'est écoulé depuis l'élection de Madame Casgrain et nous pouvons légitimement nous demander quelle ampleur a pris l'évolution de la participation des femmes aux instances politiques électives. Il semblerait que le rythme est toujours excessivement lent puisqu'au début des années 1980 le plus fort pourcentage de femmes élues, se retrouve aux élections scolaires, avec un taux de 23,7%[1]. Qui plus est, ce taux est loin de rendre compte de la réalité de la représentation des femmes aux autres paliers politiques électifs, puisqu'à aucun de ces derniers, la proportion des femmes n'atteint 10%.

En effet, à la Chambre des communes à Ottawa – sur 282 député-e-s élu-e-s pour les partis libéral, conservateur et NPD – on ne retrouve que 16 femmes, soit 5,6% de l'ensemble.

A Québec, la même situation se reproduit puisqu'aux élections de 1981, seulement 8 femmes ont été élues sur une possibilité de 122 sièges, ce qui ne représente que 6,5% de cette assemblée législative.

Enfin, malgré la tendance marquée ces dernières années à vouloir pousser les femmes vers des niveaux de pouvoir plus "accessibles", on ne retrouve, en 1981, que 2,3% de mairesses parmi l'ensemble des maires dans les municipalités du Québec, et 7,5% de conseillères municipales[2].

---

1. Nicole Campeau, "Prendre le pouvoir municipal", La Gazette des femmes, vol. 4, no 3, septembre 1982, page 9.

2. Idem. Nous reviendrons sur le pouvoir municipal plus loin.

Le portrait est peu réjouissant, d'autant moins qu'il donne à penser que même les niveaux "plus près des intérêts"[1] des femmes sont beaucoup moins accessibles qu'on ne l'aurait cru au premier abord.

Même s'il est vrai,— qu'avec la tendance à la centralisation qui se manifeste depuis un certain nombre d'années — les pouvoirs municipaux, scolaires et parlementaires à la rigueur, ont perdu une bonne part de la réalité de leur ascendant, il semble en fait qu'ils soient encore "trop importants" pour les laisser entre les mains des femmes...

Pourtant, certain-e-s émettent l'hypothèse que l'arrivée des femmes en plus grand nombre dans les instances du pouvoir formel coïncide de manière assez significative avec l'érosion de ces niveaux du pouvoir. Dès lors, la question se pose à savoir si les hommes acceptent plus facilement l'accès des femmes dans les lieux où le pouvoir est en perte de vitesse.

1.2 Qu'est-ce à dire alors des niveaux exécutifs du pouvoir politique?

La situation des femmes n'est guère brillante également dans les gouvernements, qui représentent à l'heure actuelle, une instance décisionnelle beaucoup plus réelle que les parlements.

Si en 1977, 3 femmes étaient membres du Cabinet fédéral et 11 étaient ministres sur l'ensemble des gouvernements provinciaux[2], la situation n'a guère évolué puisqu'aujourd'hui, on ne retrouve

---

1. On dit généralement que le scolaire (l'éducation) et le municipal (milieu de vie) sont plus près des femmes.
2. C.C.S.F. Participer au pouvoir, Gouvernement fédéral, Ottawa.

toujours que 3 femmes ministres à Ottawa[1] pour une représentation de 9,3% et 2 femmes ministres à Québec pour 7,4% de l'ensemble du Cabinet.

Il faut enfin noter que les ministères où on retrouve présentement des femmes dans ces deux gouvernements sont, bien sûr, la condition féminine pour les deux paliers, les affaires sociales, la présidence de la Chambre à Ottawa et le ministère de la Fonction publique à Québec (jusqu'à l'abolition prochaine de ce ministère).

D'après l'étude de la répartition des postes électifs, il appert que, mis à part les élections scolaires, les femmes n'ont encore réussi à se faire correctement représenter à aucun niveau. Même aujourd'hui, le taux de féminisation a rarement réussi à atteindre 10% pour une population féminine de plus de 50%, et ce, à tous les paliers politiques.

1.3 Un peu plus présentes dans les partis, les militantes y sont cependant encore sous-représentées

Si les femmes sont peu présentes aux postes électifs et aux postes exécutifs comblés par des élu-e-s, on réalise également qu'elles ne sont pas tellement mieux représentées dans les instances exécutives des partis qui portent ces individu-e-s au pouvoir. Pourtant, ici comme dans la plupart des pays occidentaux, les femmes sont nombreuses à adhérer et militer dans des partis politiques.

Si elles forment 48% dy membership du Parti Libéral en 1982 et 41% de celui du Parti Québécois, elles sont sous-représentées

---

1. En incluant Jeanne Sauvé, présidente de la Chambre.

dans les structures de décision de ces mêmes partis. On retrouve en fait 4 femmes sur les 10 membres de l'exécutif du Parti Libéral, et les femmes comptent pour 1/3 des 15 membres du Conseil exécutif National du Parti Québécois.

Il en va de même de la scène fédérale où le Parti Libéral enregistre toutefois un taux de féminité plus élevé. En effet, il compte 40% de femmes sur son Conseil de direction et on retrouve 10 femmes sur les 28 membres de son Comité administratif, soit une proportion de 35,7%. Quant à lui, le Parti Conservateur ne compte qu'une femme, sur les 11 membres de son exécutif, soit 9%[1].

Même si, dans certains partis, les femmes commencent à être présentes aux échelons hiérarchiques plus élevés et même si on a parfois tenté d'imposer une règle de quota[2], on s'aperçoit toutefois qu'elles restent toujours peu représentées en politique. Les deux partis où on semble le plus favoriser la participation des femmes dans les instances exécutives sont les partis au pouvoir à l'heure actuelle mais cela ne paraît pas grandement améliorer leur niveau de représentation dans les deux assemblées législatives, non plus qu'au sein des gouvernements.

MILITANTES À LA BASE DES PARTIS, SOUS-REPRÉSENTÉES DANS LEURS INSTANCES EXÉCUTIVES, LES FEMMES SONT RAREMENT PRÉSENTES AUX POSTES POLITIQUES

---

1. Les chiffres ont été fournis par le comité National de chaque Partie.

2. Présence aux instances d'un nombre de femmes proportionnel à leur importance à la base.

CHAPITRE 2

LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE: EN 2028, NOUS Y SERONS A PARITE...PEUT-ETRE

Aujourd'hui, on affirme souvent que — bien qu'il soit informel la plupart du temps — le pouvoir réel des haut-e-s fonctionnaires de l'Etat dépasse en importance celui des parlementaires élu-e-s. C'est là la thèse du pouvoir technocratique et c'est pourquoi nous avons voulu examiner la place des femmes dans le lieu particulier du pouvoir provincial.

2.1 Il en va des postes politiques comme des postes électifs

Au sein de l'appareil gouvernemental, on peut établir une distinction nette entre deux catégories fondamentales de personnel, du moins au niveau formel: le personnel administratif et le personnel politique. Pour ce qui est de cette dernière catégorie, il est fort aisé de cerner la place que les femmes occupent aux instances supérieures, étant donné qu'on ne retrouvait — au moment de cette recherche[1] — qu'une seule femme chef de Cabinet politique sur 30... celle-ci se retrouvant dans le Cabinet de Madame Marois, à la Condition féminine! La représentation féminine à ce niveau est donc "astronomique"...3,3%.

2.2 Dans les postes administratifs lentement...mais non sûrement[2]

Pour sa part, la catégorie que nous avons identifiée comme "personnel administratif" demande, un examen plus attentif, non pas que la proportion de femmes y soit beaucoup plus élevée, mais

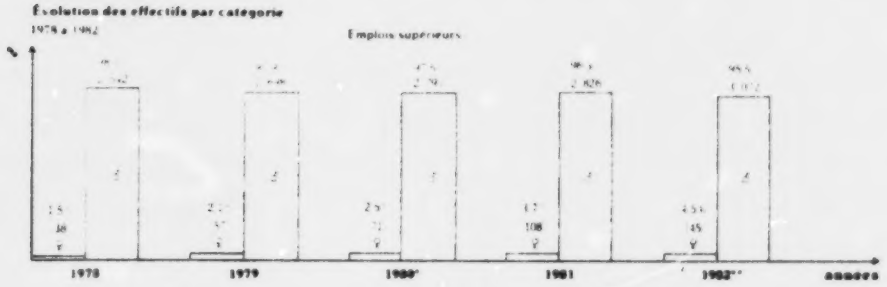
---

1. Printemps 1983.

2. Les données de cette section proviennent du document du ministère de la Fonction publique du Québec, La présence des femmes et des hommes dans la fonction publique, vol. 4, 1982 et vol. 5, 1983.

parce que le personnel supérieur y est plus nombreux et comprend plusieurs classes de postes.

A cet égard, mentionnons que dans l'ensemble des postes classifiés comme "emplois supérieurs" on retrouve — au 31 mars 1983 — 190 femmes, pour une proportion de 5,65% ce qui donne une augmentation "fabuleuse" de 1,15% par rapport à l'année précédente! A ce rythme d'augmentation, dans 45 ans, soit en 2028, les femmes auront le privilège de former la moitié des effectifs de la haute-fonction publique québécoise!



Une analyse plus détaillée démontre cependant que ce ne sont pas tous les types de postes supérieurs qui sont occupés dans cette "encourageante" proportion par des femmes. On s'aperçoit, en effet, que la proportion diminue au fur et à mesure que l'on gravit les échelons de la hiérarchie.

Ainsi, on peut voir que les administrateurs classe (I)[1] sont tous des hommes, que les femmes ne sont que pour 1,87% au poste d'administrateur (II), pour 3,23% à celui d'administrateur (III), pour

---

1. Le titre du poste: "administrateur" n'est pas féminisé.

5,10% au poste d'administrateur (IV) et pour 6,8% au poste d'administrateur (V).

L'augmentation de mars 1982 à mars 1983 de la représentation des femmes à ces postes est aussi plus élevée au fur et à mesure que l'on descend dans la hiérarchie; 0% chez les administrateurs (I) à 1,36% chez les administrateurs (V) [1].

Chez les administrateurs, ce n'est donc qu'à partir du grade d'administrateur (IV) que les femmes atteignent 5% de représentation.

Dans le 5,65% de femmes que nous avons mentionné plus haut, il faut aussi inclure deux autres catégories de postes: les juges et la haute-direction, cette dernière catégorie se devant d'être détaillée pour une observation plus fine de la réalité. Quant au femmes juges, elles n'occupent que 7 des bancs des cours d'appel et supérieure, et 13 au total en 1983 [2].

La haute-direction pour sa part comprend les sous-ministres en titre, adjoint-e-s et associé-e-s, les dirigeant-e-s d'organismes et les membres de conseils d'administration. En fait, c'est à l'intérieur des deux derniers types de postes que le pourcentage de femmes est le plus élevé, soit 11,11% chez les dirigeant-e-s d'organismes et 19% chez les membres de direction[3].

---

1. Voir tableau en annexe 1 pour comparaison détaillée.

2. Voir le tableau à l'annexe 2 pour le détail (toutes les cours ne sont pas comprises ici).

3. Nous reviendrons dans le détail sur les types d'organismes où l'on retrouve des femmes.

En ce qui concerne les sous-ministres en titre, le calcul est rapide car on ne retrouve que 2 femmes pour 27 hommes[1]. On compte d'autre part 5 femmes chez les sous-ministres adjoint-e-s. Et, les femmes sous-ministres associé-e-s sont au nombre de 2 pour une proportion similaire à 1982 de 8% [2].

> Même si les femmes représentent 13,84% de la haute-direction dans son ensemble, il ne faut pas oublier, que ce ne sont pas les postes de sous-ministres qui haussent cette proportion, et que l'augmentation enregistrée par rapport à 1982 n'est que de 1,40%.

2.3 La féminisation...inversement proportionnelle à l'importance des ministères?

Tous-tes ces employé-e-s supérieur-e-s-parmi lesquel-le-s les femmes sont si peu nombreuses-se répartissent dans les différents ministères et organismes de l'appareil gouvernemental et il est intéressant d'examiner la distribution des femmes à travers les différents secteurs d'activité que cela représente.

De fait, à partir des chiffres de mars 1982, on peut dégager certaines lignes directrices concernant les secteurs d'activités des femmes de la haute-fonction publique québécoise[3].

---

1. Chiffre fourni par le bureau du Premier ministre en mai 1983. Les deux femmes sous-ministres sont Juliette Barselo et Paule Leduc.
2. Voir tableau annexe 1, chiffres du ministère de la Fonction publique qui ne corresponde pas à ces données.
3. Voir tableau annexe 3.

Tout d'abord, un certain nombre d'organismes montrent un taux de féminisation exceptionnel: le C.S.F., où 5 des cadres supérieur-e-s sont des femmes (100%), et l'Office des services de garde où on retrouve 2 femmes (67%). Pour ces deux organismes, on peut supposer que la féminisation élevée découle en quelque sorte de leur secteur d'activités mais ils ne sont pas les seuls à faire une certaine place aux femmes, car un certain nombre d'organismes ont un taux de féminisation des cadres qui approche ou dépasse les 20%. Ce sont le Bureau du directeur général des élections, le financement des partis politiques, l'Office de protection du consommateur,[1] l'Office des personnes handicapé-e-s et l'Office de recrutement.

Par contre, d'autres organismes accusent un taux de féminisation nul ou inférieur à 1%. Etrangement, on retrouve parmi ceux-ci des ministères importants, souvent à vocation économique et des organismes de poids: ce sont, entre autres, la Commission des normes du travail, le ministère de l'Energie et ressources, le ministère des Finances, le ministère de l'Industrie, du commerce et du tourisme, le ministère des Loisirs, chasse et pêche, la Régie des rentes, le ministère du Revenu (.67%), la Société d'habitation du Québec, la SOreté du Québec, les Transports (.40%) et l'Assemblée nationale[2].

Enfin, on peut noter une certaine progression dans la féminisation des cadres du ministère du Travail, de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu de 1981 à 1982, soit de 2,2% à 6,3%, et surtout le ministère des Communications qui passe de 3,3% à 12,7%.

---

1. "Consommateur" n'est pas féminisé dans les documents gouvernementaux.
2. Ceux dont les pourcentages ne sont pas inscrits sont nuls.

2.4 Les hautes-fonctionnaires; différentes de leurs collègues et parfois plus scolarisées[1]

La première constatation intéressante concerne l'âge moyen des femmes cadres supérieures, lequel est généralement moins élevé que celui des hommes du même niveau hiérarchique. Cette constatation s'applique pour l'ensemble des classes où l'on relève, en 1982, une différence d'environ 4 ans entre hommes et femmes. Toutefois, elle s'applique particulièrement aux cadres de la classe III, catégorie où les femmes, en 1982, ont 8 ans de moins que leurs confrères.

Certaines différences apparaissent aussi au niveau de la scolarité des hommes et des femmes cadres supérieur-e-s. On s'aperçoit en effet que 90,5% des femmes cadres supérieures détiennent un baccalauréat de 1er cycle ou une maîtrise, contre seulement 71,2% des hommes cadres supérieurs. Ailleurs, 15,6% des hommes ne possèdent qu'un diplôme collégial ou un cours classique, alors qu'il n'y a que 3,6% des femmes occupant ces hautes fonctions d'être dans la même situation.

Par ailleurs, les secteurs d'études varient aussi de façon notoire entre les hommes et les femmes cadres supérieur-e-s. Ainsi, les sciences humaines (droit, économie et autres) forment 41% des femmes mais seulement 12,6% des hommes. De plus, 14% des femmes, ont fait des études en lettres comparativement à 1,5% chez les

---

1. Les données de cette partie proviennent du document, Les cadres supérieurs dans la fonction publique du Québec, janvier 1983.

hommes. Inversement, les sciences administratives et appliquées forment 63,3% des cadres supérieurs masculins mais seulement 25,2% des femmes.

Enfin, certains secteurs d'activités sont différenciés selon le sexe. Ainsi, l'administration générale, les finances et la comptabilité sont mieux représentés par les hommes alors que les femmes sont plus nombreuses à se retrouver en communication et relations publiques, en recherche, développement et dans les services juridiques.

Ces quelques éléments nous amènent donc à voir que les femmes cadres supérieures sont souvent plus jeunes que leurs confrères, qu'elles sont aussi scolarisées sinon plus mais dans des domaines différents et que leurs secteurs d'activités diffèrent notablement et correspondent à leur formation.

La correspondance dénotée entre la formation des femmes (sciences humaines, art et lettres) et leurs secteurs d'activité (communication, service juridiques et recherche) se retrouve aussi chez les hommes qui,—formés en administration et en sciences appliquées—se retrouvent dans les finances et les activités connexes. On peut effectivement questionner le type de formation qui a pour conséquence d'écarter les femmes des postes décisionnels stratégiques.

2.5 La formation de cadres supérieurs féminins et la "discrimination positive"

Puisque les femmes sont à peu près absentes de la haute fonction publique, les gouvernements ont tenté de mettre sur pied des programmes pour favoriser leur accès à ces postes. Au Québec, on a instauré un programme de formation, permettant aux femmes et aux hommes oeuvrant à des niveaux intermédiaires de la fonction publique, d'accéder à des postes supérieurs: il s'agit du programme "forma-cadres".

Au niveau des opérations de recrutement pour ce programme, un peu plus de femmes (14) que d'hommes (12) ont été admises en 1981 et 1982.

Bien sûr, on a pu déceler ici une certaine volonté de favoriser les femmes mais depuis le début de ce programme, seulement 5 femmes se sont trouvées parmi les 18 finissant-e-s[1]. Etant donné le peu de représentation qu'elles avaient aux postes supérieurs avant l'instauration du programme, une telle situation, (bien que l'effort soit formel), ne pourra probablement pas aider grandement à établir un équilibre.

A cette allure, serons-nous même représentées proportionnellement en 2028?...

---

1. Chiffres du document Les Cadres supérieurs dans la fonction publique du Québec (portrait statistique), dossier, gouvernement du Québec, janvier 1983.

CHAPITRE 3

LES NIVEAUX DECENTRALISES DU POUVOIR; PLUS PRES DE LA POPULATION, MAIS LOIN DES FEMMES

3.1 Les organismes culturels sont plus ouverts aux femmes que les organismes à vocation économique

A travers les postes inhérents à la haute fonction publique, nous venons d'examiner les ministères, le personnel supérieur et les dirigeant-e-s d'un certain nombre d'organismes liés à la fonction publique. Ici, nous regarderons brièvement la place faite aux femmes à l'intérieur des conseils d'administration (C.A.) des nombreux autres organismes rattachés au secteur para-public[1].

Par le biais d'une mini-enquête, nous avons rejoint 35 organismes parmi lesquels un certain nombre possédait une vocation économique marquée. Nous les retrouverons plus loin lorsque nous examinerons le cas du secteur économique comme tel.

A l'intérieur des C.A. des organismes étudiés ici, la représentation des femmes ne donne pas encore de raison particulière de se réjouir. Dans l'ensemble, la féminisation est tout de même plus élevée que pour la majorité des secteurs examinés précédemment, puisque les femmes représentent 14,4% du personnel des C.A.

Il faut cependant observer que 15 organismes sur 35 n'ont aucune femme au Conseil d'administration. De plus, les femmes ne sont majoritaires que sur le C.A. d'un organisme, en l'occurrence la Commission des droits de la personne.

---

1. Liste des organismes compilés en annexe 4. Il s'agit des organismes qui ne sont pas compris dans la fonction publique.

Il est intéressant de constater, qu'à l'instar de la fonction publique, les organismes où les femmes sont absentes des C.A. sont plus souvent des organismes à vocation économique. Ainsi en est-il de la Caisse de dépôt et de placement, de l'Institut National de productivité, de SIDBEC, de la Société de développement de la Baie-James, de la Société Nationale de l'amiante, de l'Office de la construction du Québec et de SOQUIP.

Par ailleurs, on s'aperçoit que 5 organismes ont plus du tiers de femmes sur leur C.A. ce qui représente 14,2% de tous ceux étudiés. Parmi ceux-ci, on peut mentionner l'Office franco-québécois pour la jeunesse, la Société de la place des arts et la Société du grand théâtre de Québec, tous trois à vocation plutôt culturelle, les deux autres étant Loto-Québec et SODIC.

Dans ces organismes, comme dans la haute fonction publique, les femmes se retrouvent ailleurs que dans les secteurs économiques et de gestion stratégiques. Même si elles sont davantage présentes, elles représentent moins de 15% de l'ensemble des postes de direction.

3.2 Les organismes décentralisés des affaires sociales; une féminisation plus importante aux C.A.

Dans le domaine des affaires sociales, beaucoup d'organismes ont été décentralisés pour permettre un meilleur accès de la population à la gestion des services qui lui sont destinés. Il semble à cet égard que, pour les femmes tout au moins, la décentralisation

ait eu un certain effet positif, puisque leur participation aux C.A. des organismes sociaux, Centres locaux de services communautaires (CLSC), Centres hospitaliers (CH), Centres d'accueil (C.A.), Centres de services sociaux (C.S.S.) et Centres régionaux de services sociaux et de santé (C.R.S.S.S.) est notablement plus élevée que dans les multiples secteurs étudiés précédemment.

Il faut aussi remarquer que deux conditions se conjuguent ici pour favoriser une plus grande participation des femmes; la décentralisation d'une part, mais aussi la vocation "sociale" et "humaine" de ce secteur. Si les femmes présentent un intérêt plus marqué pour les secteurs sociaux et éducatifs, plus près de leur réalité quotidienne, on peut aussi penser que la décentralisation des organismes, leur présence physique à proximité du milieu de vie des individu-e-s, les rend plus accessibles pour les femmes qui souvent, n'ont pas la même mobilité spatiale que les hommes.

On s'aperçoit d'ailleurs que même au niveau plus centralisé du CASF[1], les femmes représentent 35,7% des membres du Conseil, alors que le ministère des Affaires sociales comptait 8 femmes parmi ses employé-e-s supérieur-e-s (chiffre relativement important si on le compare à l'ensemble des ministères[2]).

Quoiqu'il en soit, les organismes décentralisés des Affaires sociales offrent des performances intéressantes de féminisation bien que là encore, les femmes ne soient pas représentées à parité. Dans l'ensemble du Québec, pour les organismes sociaux étudiés, le taux de participation féminine aux conseils d'administration s'élève à 37% au printemps 1983. Les régions où la représentation des femmes est la plus encourageante sont celles du Saguenay (40,7%), des Laurentides (42%) et de l'Outaouais (42,2%) alors que la faiblesse de la représentation

---

1. Conseil des Affaires sociales et de la Famille (chiffre fourni par le M.A.S.)
2. Voir annexe 3.

féminine est remarquable particulièrement dans le Nord-Ouest (30,9%) et la Gaspésie (31,6%). Les régions les plus importantes, celles de Montréal et Québec, présentent toutes deux un taux de participation féminine de 36% [1].

Il faut enfin noter que dans ce secteur comme ailleurs, plus l'importance des organismes augmente et plus la participation des femmes est faible. Ainsi, on peut s'apercevoir qu'aux C.A. des CRSSS[2], la moyenne québécoise de la représentation féminine est plus faible que pour l'ensemble des organismes[3].

3.3 Le domaine de l'éducation; plus on s'y spécialise, moins les femmes sont présentes

Nous avons vu lors de l'étude de la féminisation des postes électifs que seulement 23,7% de femmes étaient présentes au sein des commissaires en 1980 et les dernières élections n'ont pas changé beaucoup cette représentation. Il s'agit pourtant des niveaux scolaires les moins spécialisés. De plus, on remarque qu'en 1979, les femmes ne comptaient que pour 11% du personnel cadre de la CECM et 7% des cadres supérieurs[4], bien que la majorité des enseignants de ce secteur soient des enseignantes.

Que dire alors des niveaux scolaires plus avancés?...Dans le cas du collégial — pour l'ensemble du Québec — le personnel cadre des cégeps affichent un taux de féminisation d'à peine 8% et dans 16 de ces 44 institutions, aucune femme n'est présente dans cette catégorie de personnel [5]. Enfin, les cégeps ne

---

1. Données fournies par le ministère des Affaires sociales. Voir tableau annexe 5.
2. Organisme régional supervisant et planifiant l'action des autres (CLSS, CH, CA, CSS).
3. Voir tableau annexe 6.
4. "L'Egalité des chances pour quand?", Femme du Québec, vol. 1, no 3, juillet-août 1979, p. 24.
5. Voir tableau annexe 7.

comptent que 32,1% de femmes parmi leur personnel enseignant [1], et leurs conseils d'administration sont féminisés à 25,1% [2]. Un seul cégep, de fait, a au moins 50% de femmes sur son conseil d'administration et c'est le cégep de Rosemont.

Au sein des institutions universitaires, la situation n'est guère plus intéressante pour les femmes et dans le réseau de l'Université du Québec, ces dernières ne représentent que 17,9% du personnel enseignant en 1980 et 9,8% du personnel cadre en 1983 [3]. Ailleurs, l'Université de Montréal présente un corps professoral féminisé à 19,5%, alors que les effectifs enseignants de l'Université Concordia offrent 16,9% de représentation féminine[4]; dans aucune autre université, la proportion de femmes parmi le personnel enseignant ne dépasse 15% [5].

Au niveau du personnel cadre par contre, certaines performances des autres Universités présentent un intérêt certain, notamment dans le cas des HEC où le personnel cadre non-académique est féminisé à 43,1% et celui de l'Université McGill où les postes "exécutifs" sont détenus dans 16,6% des cas par des femmes. Dans trois institutions universitaires cependant, les femmes sont encore totalement absentes du personnel cadre; il s'agit de Concordia, de la polytechnique, et de Sherbrooke[6].

Il est aussi intéressant de noter que sur les différents conseils relatifs à l'éducation, la représentation des femmes n'est pas non plus très élevée. Ainsi, on retrouve 1 femme sur les 3 membres du Conseil des universités, 2 femmes sur les

---

1. Chiffres fournis par Louise Barrette du M.E.Q., pour 1982.
2. Voir tableau annexe 7.
3. Voir annexe 8.
4. Chiffres couvrant l'années 1981.
5. Voir tableau, annexe 9.
6. Voir annexe 9.

10 commissaires de la commission consultative de l'enseignement privé, une femme sur les 5 membres du conseil des collèges et aucune femme ne siège parmi les 8 membres du conseil supérieur de l'éducation [1].

Les instances administratives des universités ne semblent pas non plus accorder une place très grande à la participation féminine, puisque le bureau des gouverneurs du réseau UQ ne comprend que 3 femmes (16,6%) [2] et qu'on ne retrouve aucune femme sur les 6 membres du comité exécutif de l'Université de Sherbrooke et une seule sur les 25 membres de son conseil universitaire[3].

3.4 Le pouvoir municipal; pas vraiment beaucoup plus féminisé

Au moment de parler des postes électifs, nous avons mentionné que les mairesses ne comptaient que pour 2,3% des postes de maires et qu'on ne retrouvait qu'une proportion de 7,5% de femmes chez les conseiller-è-s municipaux dans l'ensemble du Québec en 1982.

Etant donné — comme on l'affirme généralement — que le niveau municipal peut permettre aux femmes d'agir sur leur milieu de vie et paraît plus accessible au premier abord, nous avons voulu examiner de près la représentation des femmes à cette instance de pouvoir décentralisée.

---

1. Chiffres fournis par Louise Barrette du M.E.Q.
2. Chiffres fournis par l'UQ.
3. Les chiffres ont été fournis par Louise Barrette du M.E.Q. (Corporation de l'Université de Sherbrooke 1/32 (3,1%) et 2/21 femmes sur le C.A. (9,5%).

Si l'on veut tracer un bref historique de la représentation des femmes sur la scène municipale, il faut d'abord mentionner que la première mairesse au Québec a été élue en 1954 et qu'elle a tenu son poste jusqu'en 1971, c'est-à-dire 17 ans [1]. Par la suite, on a pu noter une certaine évolution puisqu'en 1978, le Québec comptait 11 mairesses et que l'on retrouvait 20 femmes à ce poste en 1980 et 40 en 1982 [2].

Au début de l'automne 1982 — c'est-à-dire juste avant le scrutin de novembre — des données publiées par le ministère des Affaires municipales montraient que, sur le total des élu-e-s locaux, la proportion de femmes ne s'était élevée que de 6,2% et qu'environ seulement un tiers des administrations locales comptait des femmes parmi leurs élu-e-s [3].

Face à cette représentation toujours faible, on se rend compte que, des 40 mairesses élues, seulement trois sont à la tête de municipalités de plus de 5,000 habitants, et que, d'autre part, c'est à Montréal que l'on retrouve la plus faible représentation féminine [4]. Est-ce à dire que la présence des femmes diminue avec l'augmentation de l'importance de l'administration municipale?

Selon le rapport du ministère des Affaires municipales, si l'on retrouve les femmes plus nombreuses dans certaines administrations, c'est "tout simplement parce que cela n'intéresse plus les hommes de l'endroit".

Ces constatations sur la présence des femmes au niveau municipal ont été renforcées par les résultats des élections de l'automne

---

1. Evelyne Tardif. La Politique; un monde d'hommes, Montréal, HMH, 1982, page 6.
2. Jacques Revelin. "Place aux femmes", Municipalité, septembre 1982, p. 23.
3. Ibid., page 24.
4. Voir tableau annexe 10.
5. Ministère des Affaires municipales. "Les élections municipales assises de la démocratie", dossier de presse, automne 1982.

1982 puisqu'à ce moment, seulement 3,7% des candidat-e-s élu-e-s à la mairie sont des femmes et que la proportion féminine aux nombreux postes de conseiller-e-s en jeu lors de cette élection n'est que de 9,6% [1].

Et voilà comment, à ce niveau comme ailleurs, l'affirmation de Madame Lise Payette est toujours de rigueur:

> "En fait, les femmes sont absentes des structures du pouvoir, elles sont absentes des lieux de décisions, dans les syndicats, les organisations, les partis politiques, les différents paliers de gouvernement. Bien qu'un peu plus nombreuses dans les Commissions scolaires et les municipalités, elles sont là aussi minoritaires et chaque élue de leure une exception... 2

---

1. Michel Richer, Faits saillants des résultats électoraux municipaux 1982, document du ministère des Affaires municipales, 25 avril 1983, page 1 à 4.
2. Conférence de Madame Lise Payette, Sherbrooke, 20 avril 1979, page 3.

CHAPITRE 4

LE SECTEUR ECONOMIQUE: CHATEAU FORT DU STEREOTYPE MASCULIN DU BON ADMINISTRATEUR

4.1 Les entreprises (quelques éléments)

S'il a été relativement aisé de faire un tour d'horizon assez exhaustif de la représentation des femmes dans la haute fonction publique, il n'en va pas de même pour les fonctions supérieures dans l'entreprise privée en raison de la rareté et de la fragmentation des recherches à ce sujet[1].

Quoiqu'il en soit, nous examinerons ici les informations disponibles pour essayer de voir à quoi peut correspondre la place des femmes dans le pouvoir économique. D'ailleurs, comme le mentionnait Madame Francine Harel-Giasson en 1980:

> Rappelons que moins d'un pour cent des membres des conseils d'administration des grandes entreprises au Canada sont des femmes. La moitié du monde est une femme, plus du tiers du monde du travail canadien est une femme, mais seulement un huitième des postes de gestion sont détenus (sic) par des femmes 2.

Le secteur économique est très large et comprend de multiples formes d'entreprises, ce qui rend difficile une appréhension globale de cet objet. Pour ces raisons, nous étudierons dans un premier temps les entreprises étatisées car les informations sont plus accessibles. Parmi celles-ci, nous avons retenu la Société Radio-Québec, la Caisse de dépôt et de placement,

---

1. Ces lacunes sont particulièrement dues à l'hétérogénéité des classifications des postes dans les entreprises diverses.
2. Francine Giasson, "Les femmes et l'accès aux postes d'influence", Documentation sur la recherche féministe, Publication spéciale 8.

l'Hydro-Québec, la Société Nationale de l'amiante, REXFOR, la Société des Alcools du Québec (S.A.Q.) et la Société d'initiatives pétrolières (SOQUIP)[1].

Aux conseils d'administration de ces sept sociétés[2], on retrouve une proportion de femmes de l'ordre de 12,5%, les entreprises se situant au-dessus de cette proportion étant la S.A.Q. et Radio-Québec.

Pour ce qui est du personnel cadre ou du personnel de direction de ces entreprises, les chiffres ne sont guère plus encourageants. En effet, à Radio-Québec, la représentation des femmes chez les cadres supérieur-e-s est de 11,5% et de 5% chez les réalisateur-trice-s de direction[3]...Aucune femme, enfin, n'occupait le poste de directeur technique, tandis qu'à l'Hydro-Québec, la proportion des femmes chez les cadres supérieur-e-s atteignait à peine 2,2% et 3% chez les cadres intermédiaires à la fin de 1982.

La Caisse de dépôt pour sa part, ne présentait pas une performance beaucoup plus encourageante puisqu'à la fin de 1982, on ne retrouvait que 2 femmes sur les 33 membres de son personnel de direction. En fait, c'est seulement à la Société Nationale de l'amiante que la féminisation des postes de cadres supérieur-e-s atteint un niveau de 15%. A ce niveau hiérarchique, on ne retrouve que 10% de femmes à la REXFOR, 3,9% à la S.A.Q. et 3,4% à la SOQUIP.

---

1. Elles étaient comprises dans les chiffres donnés au chapitre précédent. Voir tableau annexe 11.

2. Les chiffres présentés ici ont été fournis par les entreprises en mai 1983, au cours d'une enquête téléphonique.

3. Les réalisateurs-réalisatrices de direction sont à Radio-Québec, un groupe de professionnels, dirigeant des équipes de réalisation, mais sans statut de cadre.

Dans le domaine de l'entreprise privée, les chiffres disponibles sont moins récents et, comme nous l'avons dit, plus fragmentaires. Seul un rapport du Conference Board of Canada de 1977 nous donne une idée globale de la représentation des femmes aux postes de direction des entreprises[1] et non pas pour le Québec, mais pour le Canada.

Selon ce rapport, les femmes représentaient à ce moment .95% de l'ensemble des dirigeant-e-s d'entreprises au Canada et 81% d'entre elles provenaient de l'extérieur de ces compagnies[2].

Les femmes se retrouvaient particulièrement dans les entreprises non manufacturières et représentaient 1,45% des dirigeant-e-s dans cette catégorie d'entreprises alors qu'elles n'étaient que 3 parmi les directeurs et directrices de toutes les compagnies manufacturières (.22%).

Enfin, selon une enquête du Financial Post en date de 1976 [3], seulement 11 à 12% des entreprises au Canada comptaient des femmes parmi leurs directeurs et directrices.

---

1. Leslie Ann Ferrari, Canadian Directorship Practice: A Profile, A report from the Public Affairs Division of the Conference Board of Canada, august 1977, pp. 12-13.
2. Dans la classification présentée, "extérieur" s'appliquait à des individu-e-s qui n'occupaient aucun poste dans l'entreprise tout en siégeant au conseil d'administration. Voir annexe 11.
3. Anne Bower, "Les femmes n'occupent que 1,5% des postes de direction dans les entreprises", La Presse, 13 octobre 1976, page H-3.

Une analyse plus récente du C.C.S.F. avait signalé qu'on ne retrouvait que 3 femmes sur les conseils d'administration de 8 organismes fédéraux d'importance, en l'occurrence, la Banque du Canada, la Commission des relations de travail, Radio-Canada, le CN, la Commission Canadienne des transports, la Commission de l'énergie nationale et Pétro-Canada. Puisque le nombre de postes aux C.A. de ces sociétés est de 108, la représentation des femmes n'atteignait que 2,8%.

Au niveau du secteur privé québécois, nous avons très peu d'informations; les données disponibles de trois entreprises ne peuvent avoir ici qu'une valeur indicative; il s'agit de la Banque Royale, de Canadair et du Mouvement des Caisses Desjardins[2].

Dans le cas de la Banque Royale du Canada, la représentation des femmes en septembre 1982 parmi les directeurs et directrices de succursales atteignait 8%, alors qu'à Canadair, la proportion de femmes au niveau de la supervision était passée de 1,5% en 1979 à 3% en 1982.

Les Caisses populaires Desjardins offrent pour leur part un portrait un peu plus détaillé de la présence des femmes aux instances décisionnelles. Ainsi, pour l'ensemble des C.A., des Commissions de crédits et des Conseils de surveillance, on retrouve 14 femmes sur 247 membres.

Au niveau local, les femmes représentent 11% des 18,000 dirigeant-e-s et elles comptent pour 17% des cadres supérieur-e-s

---

1. "Les femmes toujours absentes des directions", La Presse, 23 septembre 1982, (PC), page C-3.

2. HEC, Femmes, travail et entreprises, document témoin du colloque du 28 octobre 1982, pages 71 et 110 à 113.

et 22% des cadres intermédiaires, alors qu'au niveau des Fédérations et de la Confédération, on ne retrouve que 2 femmes cadres supérieures et 15 cadres intermédiaires sur 292.

Etant donné la particularité des secteurs représentés, il est bien évident que ces données ne peuvent être généralisées mais il est intéressant de noter à la fois la sous-représentation féminine à tous les niveaux et l'augmentation de cette sous-représentation avec l'élévation hiérarchique.

Pour terminer ce tour d'horizon des quelques éléments d'information disponibles à propos du secteur économique québécois et de la place que les femmes y tiennent, nous allons tenter de caractériser un peu la femme cadre de l'entreprise privée à partir des données fournies par deux chercheuses des HEC [1].

Les 350 femmes représentées par cette enquête — effectuée à l'automne de 1979 — proviennent de 25 entreprises qui comptaient alors plus de 1,000 employé-e-s-.

Ces femmes cadres sont généralement jeunes avec un âge moyen de 32,6 ans, elles sont 53% à être mariées et près du tiers ont des enfants. Il faut cependant remarquer qu'un huitième seulement ont des enfants d'âge pré-scolaire et qu'elles sont peu nombreuses à s'être retirées à un moment donné du marché du travail. Moins de 10% ont eu une interruption de carrière de 3 ans ou plus.

---

1. Francine Giasson, Marie-Françoise Marchis-Mouren, "Qui sont les femmes cadres des grandes entreprises québécoises francophones", Revue Gestion, avril 1981.

Les femmes cadres sont plus scolarisées ici que la moyenne des québécoises, puisque 42% d'entre elles ont reçu une éducation collégiale ou universitaire. Elles travaillent en moyenne depuis 12,2 ans et plus spécifiquement pour la même entreprise depuis 9,4 ans.

Il faut constater que ces femmes cadres ne se retrouvent pas aux niveaux hiérarchiques les plus élevés (seulement 14% d'entre elles occupent les 3 plus hauts niveaux) et qu'elles ne sont pas particulièrement bien rémunérées puisque leur salaire moyen s'élève à 18,600$ alors que Statistique Canada établissait en 1978 un salaire moyen de 25,365$ pour les hommes cadres.

S'il n'est pas représentatif de l'ensemble du secteur privé québécois, ce portrait donne tout de même un aperçu des caractéristiques des femmes cadres et il y a fort à parier que, si les proportions peuvent varier, les tendances dégagées doivent représenter assez bien l'ensemble des femmes exerçant ce type de fonctions.

Si les femmes sont plus nombreuses aux postes décisionnels dans le secteur public, dans le privé, elles ne sont pas plus présentes. Elles sont fortement scolarisées, jeunes,... et moins bien rémunérées.

4.2 Les regroupements des agents économiques semblent oublier souvent les agentes...

Le pouvoir économique peut aussi être appréhendé à travers certains organismes, syndicaux ou patronaux, qui regroupent les individu-e-s sur la base de leurs intérêts.

Les entreprises ne sont pas les seules à sous-représenter les femmes au niveau des décisions. Les regroupements de salarié-e-s que sont les syndicats—même quand ils sont majoritairement composés d'un membership féminin comme la CEQ—conservent des exécutifs "mâles" comme l'indique le tableau suivant:

Représentation des femmes dans les exécutifs syndicaux (mai 1983)

Syndicat	Nombre/Femmes	Nombre/Total	%
CEQ	3	7	43
CSN	0	6	0
FTQ	1	11	9

Si les femmes comptent pour un tiers des membres à la FTQ, elles ne sont représentées qu'à 9% au sein du Bureau exécutif. Il en va de même à la CEQ où elles forment les deux tiers des effectifs mais ne se retrouvent à l'exécutif que dans une proportion de 43%. Enfin à la CSN, on ne retrouve aucune d'entre elles sur les 6 membres de l'exécutif; alors que 44% de l'ensemble des membres sont des femmes.

De plus, cette sous-représentation des femmes dans les syndicats, semble se répéter à presque toutes les instances. A la CSN, par exemple, on note que les femmes sont présentes au Conseil confédéral dans une proportion de 18%, et qu'elles formaient, en avril 1982, une proportion de 28% du bureau confédéral. Enfin, à la Fédération des affaires sociales — où elles représentent 75% des effectifs — l'équipe de négociation était toujours composée de 75% d'hommes, en avril 1982.

D'un autre côté, comme les femmes ne sont pas nombreuses parmi les "patrons", on ne peut guère s'attendre à un niveau de représentativité féminine très élevée dans les groupes représentant le patronat. Une seule femme sur 8 membres siège à l'exécutif du Conseil du Patronat, et deux sur les dix membres de l'exécutif du Conseil des gens d'affaires du Québec, jusqu'à récemment nommé d'ailleurs "le Conseil des hommes d'affaire du Québec (CHAQ)". Les Chambres de Commerce du Québec et du Canada affichent, elles aussi, une féminisation de 20% de leurs exécutifs.

Pour terminer ce survol fragmentaire du monde économique québécois, nous avons cru bon d'examiner la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des diverses corporations professionnelles.

Ces nombreuses corporations ont été étudiées par l'Association des femmes diplômées d'université en 1980 [2] et il semble que les femmes n'y tiennent pas, là non plus, un rôle très important,

---

1. Les chiffres de la représentation sur les exécutifs ont été donnés par les centrales.

2. AFDU; La place des femmes dans les corporations professionnelles, Association des femmes diplômées d'Université, Montréal, 1981, pp. 4 à 17.

mises à part les professions para-médicales, les travailleurs-euses sociaux ou certaines corporations comme les bibliothécaires.

Quoiqu'il en soit, même dans les professions très féminisées[1], les femmes sont sous-représentées sur les C.A. par rapport à la proportion qu'elles forment au sein de ces corporations, à l'exception toutefois de la Corporation des ergothérapeutes où toutes les membres du C.A. sont des femmes.

De plus, dans huit des Corporations étudiées, aucune femme élue ne siègait aux instances exécutives et les Corporations où l'on retrouvait plus du tiers de représentation féminine à ces postes appartenaient à des professions féminisées à plus de 60%.

> Non seulement les femmes sont sous-représentées dans certaines corporations professionnelles mais quand elles sont majoritaires elles demeurent presque toujours sous-représentées dans les C.A. de ces corporations.

Le monde des professionnels reste un monde d'hommes et les femmes y sont concentrées dans quelques secteurs seulement des sciences humaines ou sociales ainsi que dans le "para-médical", à titre d'infirmières, aides soignantes, etc. (79% des professionnelles se retrouvent dans le monde infirmier)[2].

---

1. Voir tableau annexe 13.

2. AFDU, op. cit., p. 5.

Conclusions

A l'aide de nombreuses statistiques, nous avons brossé un tableau de la place occupée par les femmes aux diverses instances du pouvoir formel. Première constatation qui se dégage: elles sont généralement sous-représentées ou le plus souvent absentes des multiples lieux de pouvoir.

Ce tour d'horizon — que nous avons cherché à rendre le plus complet possible — nous permettra d'avancer quelques hypothèses, d'abord face aux causes de la sous-représentation des femmes, puis quant aux alternatives et possibilités dont elles disposent devant cet état de chose.

Ainsi, après avoir constaté la faiblesse de la féminisation, nous réalisons que les femmes parvenues aux instances décisionnelles possèdent certaines caractéristiques spécifiques qui les différencient des hommes occupant des postes décisionnels; elles sont souvent plus jeunes, plus scolarisées et concentrées dans certains secteurs, certaines professions. Des postes de pouvoir oui, mais rarement des postes stratégiques pour l'orientation ainsi que les décisions politiques et économiques.

Pour être analysés, ces divers éléments doivent s'insérer dans une problématique large du pouvoir, car ils relèvent souvent d'aspects différents de la configuration des rapports sociaux. Sans avoir l'ambition d'expliquer entièrement le rapport des femmes au pouvoir, il nous faut tenter ici d'apporter un certain nombre d'éléments d'analyse qui permettront de questionner les alternatives qui s'offrent aux femmes.

DEUXIEME PARTIE

QUE VEULENT LES FEMMES FACE AU POUVOIR?

Introduction

Face à la réalité de sous-représentation des femmes, bien acceptée par plus de la moitié de la société semble-t-il, deux questions primordiales se posent: quels sont les facteurs qui contribuent à cet état de chose et quelles en sont les conséquences? Nous les femmes, voulons-nous changer cette situation?

Nous avons vu, qu'à peu de choses près, les femmes sont absentes du pouvoir décisionnel et nous devrons à présent nous questionner quant à l'attitude à adopter face à cette situation...Voulons-nous nous intégrer à ce pouvoir? Si oui, comment? Et pour y faire quoi? Si non, que voulons-nous? Comment faire pour ne pas y être soumises? Et surtout, comment la réalité féministe s'inscrit-elle par rapport à lui?

On ne trouvera pas de réponse ici à ces questions, mais simplement une réflexion et une analyse qui, peut-être, pourront permettre de trouver des éléments d'orientation et des pistes de recherche pour en arriver à ce que nous puissions nous définir, par rapport au pouvoir que nous subissons et au pouvoir tel que nous l'entendons...

CHAPITRE 1

LA PLACE DES FEMMES, COMMENT LA PRENDRE?

Dans les nombreuses données qui ont précédé, la sous-représentation observée est de deux types bien différents qui requièrent des analyses distinctes; les postes électifs et les emplois de sélection. Les premiers font appel à un processus démocratique et les seconds font appel, quant à eux, à un processus de sélection. Pour ce qui est des postes électifs, des problèmes techniques et psychologiques d'importance se posent aux femmes.

1.1 Se faire élire...problème de taille

Les femmes sont rarement élues aux postes politiques, bien qu'elles soient majoritaires dans l'électorat et militant-e-s de longue date. Beaucoup d'auteur-e-s ont essayé d'identifier les raisons de cette absence et les hypothèses sont nombreuses à ce sujet: on passe des raisons "biologiques" aux stéréotypes et au rôle maternel spécifique des femmes. Et bien sûr, il ne faut pas omettre les raisons financières, puisque rares sont les femmes qui peut se permettre d'envisager le coût financier personnel d'une élection.

Nous n'approfondirons pas ici, les multiples facettes qui sont reliées au rôle des femmes, bien qu'il soit certain que la présence d'enfant(s), les tâches domestiques, les stéréotypes, l'éducation et le manque d'assurance qui en découle ont un effet certain dans la configuration du rapport des femmes au pouvoir[1].

Nous préférons nous attarder à des éléments explicatifs qui reviennent moins souvent pour justifier l'absence des femmes

---

1. Voir l'étude d'Evelyne Tardif et les entrevues citées à ce sujet, op. cit., pp. 37-39.

mais qui n'en sont pas moins réels. Ainsi en est-il de la thèse de la représentation proportionnelle[1], selon laquelle les structures même empêchent la représentation des femmes et de celle qui veut que les femmes refusent le pouvoir.

En fait, si l'hypothèse de la réforme du scrutin, soutenue par le PQ, veut qu'en transformant le mode de scrutin et la structuration de la représentation électorale, on donne une possibilité plus grande aux femmes d'accéder aux postes électifs, Elisabeth Powers, à travers sa recherche, met en évidence le fait que cette restructuration seule ne peut être efficace car:

> De même, les "gatekeepers" demeurent influencées par des opinions non fondées selon lesquelles une femme candidate fait perdre l'élection. Et comme le disait si bien Duverger: "Désigner une femme, c'est ôter la place à un homme. 2

Si donc, comme l'explique Madame Powers à l'aide de l'exemple de la Norvège [3], un système électoral de représentation proportionnelle spécifique peut permettre aux femmes un meilleur accès aux postes électifs, cette transformation ne pourra avoir une efficacité réelle qu'à travers une modification des prémisses culturelles qui veulent que la femme n'ait pas place en politique.

---

1. Elisabeth Powers, Femmes et Participation politique, une revue de la littérature présentée à l'Université Laval en décembre 1982, page 2.
2. Ibid., p. 31.
3. Ibid., p. 37.

Les structures électorale et politique en elles-mêmes ne sont pas "la" cause de la sous-représentation des femmes, leur modification seule ne peut assurer d'un rééquilibre à ce niveau et si, comme en fait mention Carole Lanoville[1] "Le pouvoir politique n'est pas accessible aux femmes parce qu'il ne leur ressemble pas", la représentation des femmes ne pourrait alors passer que par une redéfinition du pouvoir lui-même.

Cette question n'est pas inutile, car au-delà du fait que les stéréotypes disent les femmes incapables d'exercer le pouvoir, les rôles toujours réels qui découlent de la condition spécifique des femmes leur donnent des handicaps difficiles à vaincre; ainsi, en est-il par exemple de la triple tâche.

Si certain-e-s argumentent que les femmes ne "veulent" pas des postes électifs, il faut essayer de voir pourquoi ce refus. Au-delà du refus "idéologique" du pouvoir patriarcal, réalité dontnous traiterons plus loin, nous pouvons cerner le refus d'une surcharge de travail qui relève plutôt des conditions particulières de vie des femmes.

Contrairement aux emplois, les postes électifs ne sont pas toujours des activités rémunérées et elles s'ajoutent donc à la double tâche des femmes qui supportent déjà presqu'entièrement les tâches ménagères et un travail à l'extérieur du foyer. Ainsi en est-il par exemple des postes au sein des syndicats, des corporations ou des postes aux différents conseils d'administration. D'autre part, s'ils constituent en eux-mêmes des postes rémunérés à temps plein, les postes aux instances gouvernementales (provinciale et fédérale), apportent cependant

---

1. Carole Lanoville, Essai sur le concept de pouvoir dans la théorie féministe, Département de sciences politiques, Université de Montréal, 1983, 26 pages.

aux femmes un surcroît de temps contraint parce que dans la plupart des cas, ils demandent un éloignement du domicile et qu'ils nécessitent une double activité, les activités au niveau du parti et les activités législatives relatives à une tâche...

La triple tâche d'ailleurs ne s'arrête pas là, puisque les femmes qui ont accédé au pouvoir, à quelque niveau que ce soit, confirment toutes qu'elles doivent toujours démontrer leur compétence plus que les hommes et rien ne leur est pardonné. De plus, elles ont à affronter le plus souvent un univers hostile; en effet, selon une enquête de 1979, 84% des hommes acceptaient difficilement la direction d'une femme[1].

D'ailleurs, comme le souligne Lysianne Gagnon:

> La présence d'une femme dans un poste d'autorité, c'est visible, met encore mal à leur aise bien des hommes qui ont à travailler avec elle ou sous ses ordres. 2

S'il était vrai que les femmes ne "veulent" pas accéder aux postes électifs, on peut comprendre pourquoi!

La situation objective des femmes permet de comprendre qu'elles soient moins nombreuses que les hommes à se présenter aux postes électifs, mais cet aspect n'explique pas à lui seul pourquoi elles sont si peu à occuper ces postes.

---

1. "L'égalité des chances pour quand?", Femme du Québec, vol. 1, no 3, juillet-août 1979, page 25.
2. Lysianne Gagnon, "Les femmes du Québec et la politique", page 43.

En dehors de la thèse "structurelle" présentée plus haut et du fait que l'accès à ces postes est très récent, il faut aussi tenir compte du facteur important de la discrimination basée sur les stéréotypes sexuels qui justifie les partis de présenter les femmes dans les comtés perdus d'avance:

> C'est sur la base de leur sexe, facteur de leur oppression, que les femmes sont écartées du pouvoir par une classe qui tient à son hégénomie...Les système culturels et de rôle sont des instruments efficaces de domination pour les hommes. La culture rationalise et justifie la règle de la suprématie masculine à partir des valeurs que la communauté valorise. 1

Les stéréotypes sexistes sont peut-être si bien ancrés dans la population qu'on ne voterait pas pour une femme, mais comme on laisse rarement la possibilité aux femmes de se présenter, il est difficile d'affirmer qu'elles ne "passeraient" pas.

Avec tous les facteurs qui bloquent l'entrée des femmes sur la scène politique (rôles, formation, exigences des postes, filtrage des partis, etc.), on peut difficilement justifier leur absence par un choix de l'électorat, d'autant plus que la moitié de cet électorat est féminin...

1.2 Une fois élues, que faire et où?

En première partie du travail, nous avons vu que rarement la proportion de femmes élues dépassait 10%, ce qui entraîne des problèmes particuliers face à la réalité de l'exercice du pouvoir; les femmes ne sont jamais majoritaires dans les "corps" décisionnels où elles sont élues, elles sont isolées par rapport à

---

1. Elisabeth Powers, Femme et Participation politique, op. cit., page 17.

leurs revendications spécifiques et elles ne peuvent être partout à la fois, donc ne participent qu'à certains secteurs d'activité.

Minoritaires au sein des assemblées où elles sont élues, — que ce soit le parlement, les exécutifs syndicaux, les conseils d'administration ou les administrations municipales — les femmes sont généralement isolées.

Elles se prononcent sur les multiples sujets mais, parce que minoritaires, ne peuvent jamais orienter les actes politiques en fonction des intérêts spécifiques des femmes..."elles n'ont d'ailleurs pas été mandatées pour cela" sera l'argument passe-partout des dirigeants pour oublier que les élues sont aussi des femmes et ont une appartenance spécifique.

Isolées, les femmes élues se trouvent confrontées à la réalité d'un pouvoir structuré par les hommes et pour les hommes. Elles doivent s'y adapter parce qu'elles ne sont pas assez nombreuses pour l'adapter à elles et encore moins pour s'y opposer, dans la mesure où il ne répond pas aux exigences qu'elles se sont données:

> Mon rôle était un rôle d'opposition à l'intérieur du pouvoir, rôle ingrat et dangereux s'il en est. 1

Déjà minoritaires, elles sont isolées dans une lutte pour simplement faire comprendre qu'elles sont là et différentes:

> J'ai eu souvent le sentiment de devoir traduire en "langue d'homme" pour essayer de leur faire comprendre de quoi je parlais. 2

---

1. Lise Payette, Le Pouvoir? Connais pas!, Montréal, Québec-Amérique, 1982, page 53.
2. Idem, page 107.

Comment alors réussir à exercer un quelconque pouvoir, même dans les structures, si l'on doit constamment se confronter à une masse d'hommes pour se faire reconnaître?

Cette majorité d'ailleurs, détermine les secteurs d'activité où l'on "tolérera" une femme; elle choisit leurs dossiers et il est rare que des femmes élues aient charge de secteurs autres que ceux de la condition féminine, des affaires sociales, éducatives, etc. Deux raisons peuvent être invoquées à ce sujet. On donne d'abord aux femmes les dossiers qui les touchent particulièrement... comme elles sont peu nombreuses, il ne reste plus alors de femmes pour les autres secteurs comme les finances, l'économie, la justice, etc. D'autre part, on considère que, même lorsqu'elles sont élues, les femmes sont peu formées pour s'occuper de dossiers "sérieux" et on les cantonne dans des secteurs que l'on considère marginaux. Quoiqu'il en soit, il semble qu'on tienne à conserver les femmes en marge du pouvoir et la mésaventure de Madame Marois l'année dernière tend à confirmer cette hypothèse[1].

Le problème particulier de la sectorialisation des femmes sera repris dans la section suivante pour analyser la présence des femmes dans les emplois de responsabilité, mais les quelques éléments mentionnés à propos des postes électifs, nous permettent déjà d'entrevoir la nécessité d'une analyse approfondie de la position que les femmes ont à prendre si elles veulent se définir face au pouvoir... Que faire devant cette situation si nous nous voulons nous intégrer au pouvoir et y prendre notre place?

---

1. Voir l'article de Hélène Lévesque, "Pauline Marois connait-elle le pouvoir?" La Vie en rose, janvier 1983, p. 16-17.

1.3 Les emplois "supérieurs": être compétente et les obtenir

Dans les niveaux élevés de la hiérarchie, les emplois qui- contrairement aux postes électifs- sont obtenus après sélection, ne sont pas plus féminisés que les premiers.

Ces emplois constituent pourtant un élément important du pouvoir dans une société, où, de plus en plus, la décision repose sur des "spécialités", tant dans le secteur privé que dans le secteur public. C'est à ce niveau que se structure le pouvoir "technocratique" reposant sur l'information et sur une expertise dans le domaine d'intervention où il se situe.

Le questionnement quant à ces postes de pouvoir se distingue de celui effectué à propos des postes électifs, car les raisons de l'absence des femmes sont différentes. Cependant, nous examinerons simultanément les postes de la haute-fonction publique et ceux de cadres supérieurs dans le secteur privé car, si le pouvoir et l'intervention diffèrent entre ces secteurs, les problèmes qu'y rencontrent les femmes sont de même nature.

Nous développerons ici trois problèmes particuliers, soit, la formation et la compétence des femmes, les canaux "informels" d'accession aux postes supérieurs et la double tâche particulièrement lourde dans ce type d'occupation.

Dans le secteur des emplois administratifs à haut degré de responsabilité, il faut tout d'abord mentionner que le stéréotype du cadre, assez jeune, dur, dynamique et surtout mâle est très tenace. On a trop souvent recours à l'argument du manque de compétence pour ne pas embaucher une femme à ces postes.

S'il y a dix ans, cet argument pouvait encore tenir, il devient de moins en moins pertinent, car même si les femmes se concentrent encore dans des secteurs comme les lettres, les sciences humaines, etc., de plus en plus d'étudiantes prennent le chemin des disciplines administratives. Néanmoins, une réorientation plus systématique, au niveau de la formation des femmes, pourrait accentuer encore cette réalité si l'on en croit Sandra Van Der Merwe:

> L'attention portée à la planification des carrières des femmes peut compenser la discrimination sexuelle. 1

La formation continuera de poser également un problème tant que les femmes resterons minoritaires dans la plupart des professions à haut degré de valorisation sociale (ingénierie, administration, droit, etc.). Mais même en agissant à ce niveau, le problème de l'accès aux postes-clés, selon le degré de compétence, ne sera par forcément résolu puisque, comme l'explique Francine Harel-Giasson:

> Une femme est-elle très compétente dans sa tâche, très utile à son patron et à ses collègues, le risque est grand qu'elle demeure figée dans le marbre de cette fonction jusqu'à l'heure de sa retraite... Bien souvent, elle sont irremplaçables parce qu'elles assument la permanence

---

1. Sandra Van Der Merwe, "Using Career Planning to Buffer Sex Discrimination", Les Cahiers de la femme, hiver 1978-79, page 109.

> dans un service où les patrons, eux, ne font qu'un séjour temporaire, en route vers d'autres sommets. 1

En effet, à un certain niveau hiérarchique, les postes "au mérite" ne sont pas attribués strictement en fonction de la compétence des individus, et ceci est valable autant dans le secteur public que le secteur privé. Au-delà de la compétence, deux facteurs importants jouent pour l'obtention de ces postes; les canaux informels de communication et le fait d'oser poser sa candidature à ces postes.

Les liens informels sont un aspect de l'organisation assez peu accessible aux femmes puisqu'ils se situent souvent en marge de l'activité professionnelle proprement dite; club de golf, dîners entre "hommes" d'affaires, etc.

> L'accès aux postes de responsabilité... On y parvient aussi à travers des relations de pouvoir complexes, en respectant un certain nombre d'usages et de pratiques (de "codes" qui supposent une disponibilité de temps et d'esprit dont disposent peu de femmes à l'heure actuelle) et en acceptant ces règles du jeu. 2

Face à ces réseaux informels que se sont donnés les hommes dans l'exercice du pouvoir, les femmes se retrouvent en situation désavantageuse. Car si,d'une part, en développant leurs propres solidarités et leurs propres réseaux[3], elles se donnent un outil de travail important et un lieu de contact privilégié, d'autre part, elles ne pourront que se marginaliser face aux réseaux informels mâles où se discutent les enjeux politiques économiques auxquels elles n'ont pas accès.

---

1. Francine Giasson, "Les femmes dans l'entreprise ou le principe de Peter à l'envers", Revue Gestion, novembre 1980.
2. Groupe de travail réuni par Françoise Giroux, La Place des femmes dans les structures politiques, économiques, syndicales et professionnelles, édité par la délégation générale à l'information, septembre 1975, page 32.
3. Roselle Caron, Le document témoin du colloque des HEC, Femmes, travail et entreprises, page 119.

Enfin, même une femme qui possède toutes les compétences requises pour le poste de cadre supérieur-e, ne posera pas nécessairement sa candidature à ce poste;

> Bien souvent, il s'avère même utile de suggérer à certaines femmes de poser leur candidature pour tel poste auquel une approche conventionnelle ne les destine pas. [1]

Cette constatation rejoint les préoccupations de plusieurs femmes "concernées"[2] qui constatent bien souvent que les femmes refusent d'accéder aux postes de direction, soit par manque de confiance, soit par manque d'intérêt, soit par refus des contraintes qui y sont liées.

C'est ici que peut intervenir l'argument de la double tâche. Si pour un homme, le fait d'être marié et père influence favorablement son ascension professionnelle et lui permet de se consacrer entièrement à sa carrière — "one career-two person" —[3], il n'en va pas de même pour les femmes.

La double tâche est difficile à assumer avec n'importe quel emploi. Mais dans le cas des postes de direction, si l'homme peut facilement compter sur son épouse, il n'en est pas de même pour cette dernière. En effet, quel homme resterait au foyer pour faciliter l'accession de son épouse à des postes de hautes responsabilités et lui être ce support "discret" tel que de nombreuses femmes le sont pour leur mari?

---

1. Francine Giasson, "Les femmes dans l'entreprise ou le principe de Peter à l'envers", Loc. cit.

2. Jacqueline Laufer, Ruth Larouche de la fonction publique du Québec, Francine Giasson, Lysianne Gagnon, etc.

3. Pour réussir, les hommes avaient besoin que leur femme assument complètement leur vie privée.

> La plupart d'entre elles déclaraient avoir du mal à concilier leurs rôles professionnel et familial. Le désavantage majeur des femmes, selon l'une d'entre elles, serait de ne pas avoir d'"épouse". [1]

A partir de ce bref aperçu, on peut donc conclure que la compétence n'est pas le seul atout que les femmes doivent rechercher pour parvenir aux postes décisionnels. Les relations informelles ainsi qu'un partage des tâches familiales en leur faveur deviennent des éléments très importants pour leur en faciliter l'accès.

1.4 Une fois en poste, que faire?

Peu nombreuses, les femmes dirigeantes se retrouvent souvent confinées à des postes où l'évolution de leur carrière est bloquée[2] et, dans le secteur public, elles occupent le plus souvent des postes d'une importance toute relative.

Pour exercer le pouvoir que leur confèrent leurs fonctions, les femmes sont placées devant deux alternatives: conserver le mode traditionnel "masculin" du pouvoir, c'est-à-dire se montrer compétitive, individualiste et technocratique, et arriver ainsi à se faire une place en employant les mêmes moyens que les hommes; ou bien remettre en question ce type d'exercice du pouvoir. Dans les deux cas, elles risquent gros. Si elles acceptent les règles du jeu — où elles sont moins fortes parce que ces règles ne correspondent pas à leur socialisation — elles risquent fort de "perdre" dans cette compétition entre collègues. Si elles refusent de

---

1. "La carrière, un vécu au féminin", op. cit., page 19.
2. Jacqueline Laufer, "Sociologie du cadre féminin", Revue Gestion, novembre 1979, p. 28.

se soumettre au modèle dominant d'exercice du pouvoir, elles seront isolées, marginalisées, et les hommes majoritaires les acculeront à la défaite.

> Les femmes veulent-elles accéder à la direction des entreprises, du moins des entreprises telles que nous les connaissons actuellement? Veulent-elles plutôt d'autres types d'entreprises? Mais comment changer ces entreprises si l'on n'y a pas d'influence? Et pour avoir de l'influence, comment ne pas s'intégrer à la culture masculine de l'entreprise. 1

Le portrait n'est pas réjouissant mais il pourrait s'améliorer si les femmes qui réussissent à s'installer dans ces postes manifestent une solidarité et un appui les unes envers les autres. Cela suppose évidemment qu'elles soient plus nombreuses à ces postes et qu'elles ne se voient plus comme les rivales mais comme poursuivant un objectif commun.

Tant que nous ne l'aurons pas résolu, le problème de la double tâche des femmes pose la nécessité d'un réaménagement de l'exercice du pouvoir (réunions tardives, déplacements, maîtrise individuelle de tous les dossiers, etc.). On peut d'ailleurs questionner sérieusement le bien-fondé d'un bon nombre de ces règles de fonctionnement que se sont données les hommes et qui ne répondent pas vraiment à un impératif de la fonction. En effet, les réunions qui n'en finissent plus ou les soupers tardifs au restaurant ne sont souvent pas essentiels au travail à accomplir. Ces réunions correspondent beaucoup plus à des rites que peuvent se permettre les hommes, parce que leurs contraintes hors travail sont secondaires et souvent de moindre importance que pour les femmes.

---

1. Francine Giasson. "La femme et l'accès aux postes d'influence dans l'entreprise", Documentation sur la recherche féministe, publication spéciale 8, automne 1980.

Pourtant, comme le pouvoir est toujours contrôlé par les hommes et structuré sur le modèle patriarcal, il est peu probable qu'ils acceptent spontanément des changements à ces niveaux, et comme le faisait remarquer Lysianne Gagnon:

> Seule l'entrée massive de femmes — à condition évidemment qu'elles soient conscientes de la dimension collective des problèmes féminins et qu'elles aient entre elles un minimum de solidarité — aux plus hauts échelons du pouvoir pourrait provoquer des changements d'importance. 1

1.5 Deux problèmes, deux types de questionnement

La non-représentation des femmes dans les instances décisionnelles soulève en fait deux problèmes de types différents. Le premier a fait l'objet de presque tout le travail jusqu'à présent; pourquoi n'y accédons-nous pas et comment peut-on y remédier?

Le second pourrait se résumer ainsi: quel que soit le niveau de pouvoir, il semble bien que les femmes le questionnent. C'est en fait cette appropriation individualisée des lieux de pouvoir qui cause le plus grand problème d'insertion à un grand nombre de femmes. Elles peuvent être compétentes, elles peuvent être intéressées mais elles seront bloquées par une forme d'organisation et de répartition du pouvoir qui exige un investissement total de l'individu. Cet investissement est incompatible d'une part avec une qualité de vie priviligiéepar de nombreuses femmes et d'autre part, avec les conditions particulières de vie que les femmes supportent dû à leur rôle domestique et maternel.

---

1. Lysianne Gagnon. "Les femmes du Québec et la politique", op. cit., page 48.

Devant une telle perspective, devons-nous choisir d'intégrer le pouvoir individuel, (la "technocratie" dans son sens le plus large), en nous y consacrant exclusivement comme les hommes l'ont toujours fait,...ou bien devrons-nous choisir et exiger de vivre ce pouvoir autrement?

Intègrerons-nous les valeurs du pouvoir patriarcal? La participation au pouvoir que nous réclamons, est-elle une participation à la compétition, à la domination, à la coercition? De quelle manière voulons-nous redéfinir le pouvoir?

Pourquoi un poste de direction ne se partagerait-il pas? Pourquoi un poste de sous-ministre ne se partagerait-il pas? Pourquoi l'organisation politique dans les partis, dans les syndicats ne pourrait-elle pas être répartie plutôt que hiérarchisée?

De nombreuses femmes ne veulent pas d'un pouvoir tel que les hommes l'ont formulé. Combien de femmes préfèreraient participer à ce pouvoir, sans pour autant sacrifier le reste de leur vie personnelle?

Le principe de la collégialité pourrait s'offrir comme perspective de rechange pour l'exercice du pouvoir par les femmes. Il n'est pas vital qu'une seule femme connaisse et suive exhaustivement tout ce qui concerne son champ de décision si les connaissances de plusieurs peuvent être complémentaires. Dans l'exercice du pouvoir actuel, cette complémentarité n'est pas envisageable dans la mesure où la compétition est le fondement de tous les rapports...dans la mesure surtout où — comme le décrit si bien la définition du technocrate — le pouvoir repose sur l'accumulation personnelle d'information et son contrôle.

Conclusions

Nous pouvons être plus compétentes, nous présenter aux postes électifs en plus grand nombre, vaincre les divers obstacles que posent les hommes. Mais nous n'avons pas pour autant résolu le problème du type de pouvoir que nous voulons. Voulons-nous simplement nous y intégrer et le conserver tel? Ou au contraire, faisons-nous nôtre cet énoncé: nous ne voulons pas seulement nous adapter au monde construit par les hommes, nous voulons, en y pénétrant, le modifier"...[1]

Il nous faut d'ailleurs bien identifier ce que nous voulons changer à la forme actuelle du pouvoir...L'individualisme, la centralisation, la hiérarchie, etc. Et si effectivement nous voulions le modifier, quelle serait la meilleure façon de nous y prendre; de l'intérieur ou de l'extérieur?

---

1. Le groupe de travail de Françoise Giroux, op. cit., page 2.

CHAPITRE 2

NOTRE RAPPORT AU POUVOIR EST-IL DEFINI?

Etant données les limites imposées par la définition retenue du concept de pouvoir, nous ne pourrons dans ce dernier chapitre arriver à cerner le rapport des femmes aux multiples formes de pouvoir informel (lobby, influence, etc.). Parce que nous avons choisi de traiter particulièrement du rapport des femmes au pouvoir formel, nous n'envisagerons ici que les stratégies possibles dans la perspective d'une volonté des femmes de se poser concrètement face à ce pouvoir.

Bien sûr, dans une définition large du pouvoir, il serait nécessaire d'étudier concrètement les multiples formes de rapports que les femmes ont entretenus avec celui-ci. Le rôle des femmes dans l'économie familiale, la place prépondérante des communautés religieuses (de femmes) dans l'éducation et les services sociaux, les puissantes associations de femmes qui caractérisent le mouvement des femmes au Québec sont, parmi beaucoup d'autres, des exemples des rapports particuliers que les femmes peuvent choisir d'établir avec le pouvoir. Parce que ce type de pouvoir est diffus, difficilement quantifiable; parce qu'il n'y a pas de recherche approfondie sur le sujet ni de définitions qui font consensus, l'étude d'un tel pouvoir aurait demandé une toute autre recherche dont la pertinence demeure mais qui reste à faire.

Ainsi, face au pouvoir, toutes les femmes, féministe ou pas, se trouvent devant trois stratégies principales: s'intégrer au pouvoir actuel et y obtenir une place égalitaire, remettre

en cause le pouvoir actuel à travers des Partis qui viseront à prendre ce pouvoir pour le transformer; enfin, s'inscrire en marge des structures établies de pouvoir pour y mener éventuellement une action de subversion et de pression. D'autres stratégies existent mais elles ne sont pas directement orientées vers le pouvoir.

Ces trois alternatives ont suscité nombre de débats concernant l'orientation à venir des femmes. Ces débats ne sont pas encore clos et nous ne cherchons pas à les trancher mais plutôt à situer et à alimenter tout ce débat.

2.1 L'insertion des femmes dans les lieux de pouvoir

Le pouvoir, un outil à utiliser

Si les femmes se posent des questions à propos de leur place par rapport au pouvoir, ce dernier continue à exister et à s'imposer, ainsi que les gens qui le détiennent.

Nous vivons dans une société dont nous subissons les règles, que l'on conteste ou non la légitimité du pouvoir établi. Il est également à peu près impossible de nous soustraire aux normes dictées et à l'organisation telles que les dirigeants de cette société les conçoivent. Bon nombre de féministes ont ainsi ressenti la nécessité pour les femmes d'envahir ces lieux de pouvoirs qui, jusqu'à nouvel ordre, encadrent notre vie.

Divers arguments ont été avancés et certaines recherches ont pour leur part tenté de cerner les moyens que les femmes devraient utiliser pour arriver à s'intégrer dans les structures de pouvoir patriarcal.

Les femmes représentent plus de la moitié de notre population. Elles possèdent le droit de vote mais elles se font toujours imposer toutes les décisions et les orientations politiques parce que personne n'est là pour représenter spécifiquement leur point de vue. Cette absence de parole est d'autant plus dramatique que les problèmes concernant les femmes sont souvent objets de décisions depuis un certain nombre d'années... Le travail à temps partiel, le système scolaire et le système de garde, le réaménagement de la fiscalité, la question de l'avortement, etc. Qu'en pensent les femmes collectivement et que veulent-elles?

De plus, il ne s'agit plus seulement de faire entendre notre point de vue, mais bien de pouvoir participer à la décision collective devant orienter les politiques et les multiples interventions publiques.

Nous prendrons comme exemple les pouvoirs centraux mais les arguments tiennent encore devant tous les lieux de pouvoir car c'est massivement et collectivement que les femmes doivent y entrer.

> ... le pouvoir municipal est tellement proche de nous qu'il me semble que si les femmes se battaient à ce niveau, il serait possible d'engendrer une transformation radicale du milieu.

---

1. Marie-Hélène Côté dans Nicole Campeau, "Prendre le pouvoir municipal", La Gazette des femmes, vol. 4, no. 3 septembre 1982, p. 11.

Selon cette approche, les femmes doivent être présentes dans tous les lieux de pouvoir et l'être en assez grand nombre pour réussir à changer les orientations, pour réussir à se faire entendre comme groupe social et avoir une part directe à la prise de décision.

Parce que le pouvoir est masculin et que nous sommes soumises à ce pouvoir, il faut trouver le moyen d'y tenir une place à notre mesure; plusieurs possibilités sont ouvertes pour infléchir cette situation.

Devant une telle perspective, les femmes devront prendre place dans les Partis, organisation principale pour l'accession au pouvoir. En ce sens, Lysianne Gagnon affirme:

> La seule avenue réaliste...c'est sans doute de transformer de l'intérieur les Partis susceptibles de prendre le pouvoir. Mais c'est, à n'en pas douter, une tâche de longue haleine. 1

Parallèlement au travail à effectuer au sein des Partis, les femmes doivent investir d'elles-mêmes les nombreux autres lieux de pouvoir car la seule manière de transformer le pouvoir c'est d'y être en grand nombre. En effet, comme toute catégorie sociale, les femmes doivent être nombreuses pour se faire entendre comme groupe sinon, à quelque niveau de pouvoir

---

1. "Les femmes du Québec et la politique", loc. cit., p. 48.

qu'elles se trouvent, leur voix ne sera toujours que celle d'une invididue isolée, noyée par le nombre [1].

Pour ce faire, les groupes de femmes peuvent jouer un rôle important en favorisant des candidatures de femmes partout où des postes électifs sont ouverts, en les soutenant et en engageant les femmes à voter pour des femmes. Elles doivent aussi s'orienter réciproquement vers les formations d'avenir et vers les emplois susceptibles de leur donner accès aux postes de direction.

Le chemin à parcourir est long mais, selon certaines, c'est de l'intérieur uniquement que l'on pourra changer le pouvoir.

L'utilisation des leviers de pouvoir...certains problèmes se posent

Cette option d'intégration maximale des femmes dans les lieux de pouvoir n'est pas unanimement défendue. Plusieur-e-s voient en effet des problèmes et des dangers à cette perspective, d'autant plus que nous connaissons fort bien le modèle patriarcal du pouvoir en place:

> Les femmes sont-elles des êtres apolitiques ou le politique s'organise- -il de façon à leur être innaccessible?... Le pouvoir politique a été conçu sans les femmes et a été un instrument privilégié pour les dominer pendant des siècles. Aujourd'hui, sous le couvert d'une égalité

1. Andrée Michel, "Les françaises et la politique", Les temps modernes, juillet 1965, page 68.

> politique formelle, la politique et ses valeurs sont demeurées profondément masculins et imperméables à d'autres valeurs et modes de fonctionnement. 1

La question se pose à savoir si les femmes qui réussiront à s'intégrer au pouvoir s'identifieront d'abord à leur appartenance de sexe ou à leur appartenance idéologique de classe privilégiée et si, à tout prendre, elles pourront tenir une position particulière en tant que femmes ou ne seront que des représentantes de plus dans un pouvoir essentiellement patriarcal:

> Un autre aspect de la question consiste à se demander si la présence des femmes en politique actuellement ne sert que de paravent à la structure patriarcale et donne bonne conscience aux hommes au pouvoir. 2

Les places particulières que les rares femmes arrivées dans les lieux de pouvoir tiennent, renforcent d'ailleurs l'idée que ce sont toujours les hommes qui contrôlent le pouvoir et que ce contrôle s'étend aussi aux modalités d'accès des femmes à ce sanctuaire de leur domination. On a mentionné précédemment la présence des femmes dans des secteurs périphériques (culture, condition féminine, etc.) et à des niveaux décentralisés

---

1. Michèle Jean et Marie Lavigne, "Quarante ans de vote et après", La Gazette des femmes, vol. 2, no 1, 1980, p. 10.

2. Carole Lanoville, op. cit., p. 19.

(scolaire, municipal) comme un indice de ce contrôle.

Certain-e-s soutiennent que les femmes n'obtiendront pas un pouvoir réel, même au parlement, ce dernier perdant peu à peu de sa capacité décisionnelle au profit de l'exécutif. [1]

Mais plus profondément encore, certaines constestent cette insertion des femmes dans les structures politiques du pouvoir pour des raisons inhérentes au féminisme même.

> Si le fait de parler d'émancipation de la femme signifie arracher des améliorations dans une bataille parlementaire, le mouvement féministe ne peut que choisir de dénoncer le réformisme pour éviter de donner comme but à sa demande une rationalisation de la société actuelle...[2]

La présence des femmes dans les structures actuelles du pouvoir pose la question de l'orientation du féminisme comme projet politique alternatif et transcendant les seules questions ponctuelles d'égalité. C'est en fait la question de l'oppression des femmes dans un système patriarcal violent, totalitaire et compétitif qui est posée:

> Il faut nous partager le pouvoir pour, ultimement, provoquer son éclatement. Mais il ne faut surtout pas tomber dans les pièges de la récupération. Car si

---

1. Hypothèse présentée entre autres par Carolle Simard dans sa thèse Les femmes dans la fonction publique fédérale canadienne, thèse de 3ième cycle, en sociologie de l'administration, Université de Grenoble, déposée à l'automne 1982.

2. Camesasca, Losito, Valenti et Verne. "Le choix italien: autonomie politique totale au féminisme", Problèmes politiques et sociaux, no 369, p. 32.

> nous tentions d'acquérir du pouvoir à travers des structures répressives, même si c'est pour tenter de réformer des comportements, nous aussi en deviendrons des agents et nous saboterions ainsi notre propre lutte. 1

Le débat n'est donc pas clos, à savoir si, face au pouvoir, les femmes doivent mener leur lutte de l'intérieur ou de l'extérieur. L'ampleur des luttes de femmes, dans leurs contenus et leurs ramifications sociales, justifie le fait d'hésiter entre les diverses possibilités d'action qui s'offrent...

> Pour quelques femmes, il fallait prioritairement obtenir plus de pouvoir dans le cadre politique actuel, pour d'autres, cette solution n'était qu'un pis-aller, à la limite un cul-de-sac: le changement devait être beaucoup plus profond pour modifier la qualité de nos vies. 2

Les Partis; alternative au pouvoir traditionnel?

La question des partis alternatifs survient au moment où les femmes - en plus de revendiquer une place davantage à leur mesure dans la société- remettent en cause la formulation et la structuration globale de cette société. A ce stade, elles se retrouvent devant la perspective des partis alternatifs ou celle de la création d'un parti féministe, puisque les partis traditionnels entérinent généralement le statu quo, à peu de chose près.

---

1. Rachel Bélisle, "Les femmes et le pouvoir", Pluri-elles, vol. 1, no 6, juin 1978, page 38.
2. Compte rendu d'un colloque sur "Femmes et pouvoir", Pluri-elles, p. 36.

Les partis progressistes et les femmes

De manière générale, les femmes qui soutiennent l'adhésion à un parti progressiste et l'intégration des revendications féministes aux revendications "globales", voient dans cette association une alliance de femmes avec les autres catégories sociales "opprimées", de même que la possibilité d'une formulation commune d'un projet de société alternatif. Puisqu'elles visent le même ennemi, c'est-à-dire le pouvoir en place, les forces sociales de toutes catégories devraient s'allier pour augmenter leur chances de réussite.

Pour les tenantes de cette option, le socialisme est lié au féminisme et "il faut mener les deux luttes ensemble"[1] afin que les femmes soient présentes dans l'élaboration d'un nouveau projet de société en obligeant les hommes de ces partis non-traditionnels à tenir compte des revendications spécifiques des femmes.

A l'opposé, bon nombre de féministes ne montrent que peu d'espoir dans le potentiel des partis progressistes en ce qui concerne les revendications spécifiques des femmes. Pour elles, ces formations politiques sont toujours basées sur une vision traditionnelle

---

1. Chantal Rogerat, "Le féminisme en question", Des femmes en mouvement, no. 12-13, page 22.

et patriarcale du pouvoir, hiérarchique et dominateur, même lorsque de gauche. Elles croient également que la problématique féministe transcende la question des classes et que, où qu'ils soient, les hommes ont des privilèges à défendre:

> Les féministes ne commencent-elles pas à comprendre qu'il est inutile de se battre pour obtenir ici deux ou trois femmes de plus, mais qu'il faut à présent imposer la parité numérique à tous les échelons de la hiérarchie? Moitié plus de femmes, cela fait, si l'on ne s'abuse, moitié moins d'hommes?... 1

Le problème de l'insertion des femmes se heurte dans les partis alternatifs aux mêmes limites que dans la société patriarcale dans son ensemble; là aussi les féministes doivent se battre pour faire accepter leurs préoccupations, au même titre que les multiples sujets abordés et veiller à ne pas se laisser marginaliser:

> Le point de vue féministe est toujours vu comme secondaire, comme un point de vue à subir, comme une épine au flanc de l'unité à construire. On tente désespérement de le sectorialiser quand il questionne la conception du militantisme, du pouvoir et du centralisme des organisations. 2

De ce refus d'une intégration aux Partis progressistes qui conservent une structure fondamentalement patriarcale, deux

---

1. Eliane Viennot, "Féminisme et partis politiques: une greffe impossible", Nouvelles Questions féministes, no 2, p. 40.

2. Claire Duguay et Micheline DeSève, "Le temps n'est pas encore à la fête", Les Cahiers du socialisme, nos 10-11, p. 11.

tendances se dégagent; la volonté de demeurer en marge du pouvoir et l'orientation vers la création de partis féministes.

La possibilité d'un parti féministe

Cette option n'est apparue qu'assez récemment et est encore particulièrement limitée[1]. Elle est justifiée par celles qui la soutiennent à travers la nécessité de dépasser les actions locales et de se poser face au pouvoir politique central. Comme pour les options précédentes de l'insertion des femmes dans les lieux de pouvoir et de l'intégration dans les partis progressistes, le choix de la création d'un parti féministe repose sur l'idée qu'une transformation du pouvoir ne peut s'effectuer qu'en l'investissant d'abord, mais ce choix particulier relève d'une démarche ayant à la base un double refus; refus de la récupération et refus de la marginalisation. De plus, un parti féministe présente l'avantage de fournir une tribune permanente pour la diffusion des idées féministes, ce qui constitue en soit un avantage au plan du pouvoir d'information.

A l'exception de leur principe de non-mixité, la stratégie des partis féministes se rapproche de celles des partis progressistes:

> Constituer une force politique organisée; prise de pouvoir à la base (contre-pouvoirs) et participation au jeu des Institutions démocratiques en vue de la prise de pouvoir au niveau des plus hautes instances; pratiquer une politique d'alliance avec tous les groupes exploités dans le respect rigoureux des autonomies respectives. 2

---

1. 5 partis féministes seulement existent à l'heure actuelle en Occident.

2. Suzanne Blaise. Des femmes de nulle part, Paris, éditions Tierce, 1980, p. 201.

Cette idée de la formation d'un parti féministe, soulève deux arguments majeurs d'opposition. D'une part, on considère que les différentes appartenances des femmes, la multiplicité de leurs orientations, rendront impossible le fonctionnement d'un tel parti: la plate-forme commune des femmes étant trop étroite par rapport aux nombreux points de divergence, une formation politique féministe ne pourra jamais prendre une ampleur lui permettant d'envisager l'accès au pouvoir. On considère que jamais, à l'intérieur d'un parti féministe, les femmes ne pourraient représenter une force réelle:

> ...que pourraient faire, concrètement, deux ou trois députées féministes "indépendantes" reléguées dans l'opposition, exclues du pouvoir, sinon multiplier en vain les protestations verbales. 1

D'un autre côté, on considère qu'un parti féministe qui viserait à prendre le pouvoir, par son organisation et sa structure, tendrait à reproduire la structure du pouvoir partriarcal...

On voit une fois de plus que les solutions envisagées ne génèrent pas l'unanimité et que la présence des femmes dans les organisations politiques ne semblent pas être la priorité de toutes les féministes:

> Nous ne nions pas la pertinence de la présence des femmes dans des organisations mixtes de défense ou des organisations politiques surtout si elles

---

1. Lysianne Gagnon, "Les femmes du Québec...", loc. cit., p. 48.

> réussissent à obtenir l'instauration de comités spécifiques de femmes pour y garantir leur autonomie. Cependant, du point de vue du mouvement des femmes lui-même, la priorité, c'est de construire notre propre unité politique pour pouvoir aller plus loin dans la lutte contre le patriarcat et le capitalisme. [1]

2.2 Le refus du pouvoir et les voies alternatives

Le féminisme comme mouvement social

Ce qui ressort le plus des diverses positions faces au rapport des femmes au pouvoir c'est que "quand les femmes s'expriment collectivement, elles mettent au premier plan le problème du pouvoir" [2]. Celles qui souhaitent voir les femmes agir à l'extérieur des organisations politiques sont celles qui accordent le plus d'importance à ce problème:
à ce problème:

> Ce sont justement les Partis et le pouvoir, qui disent que le mouvement des femmes est marginal, c'est-à-dire dans leur marge... [3]

Elles considèrent fondamentalement que le mouvement des femmes doit se définir et agir de façon autonome, que le fait de sortir des organisations politiques permet de faire de la politique de façon différente puisque l'adversaire de la femme

---

1. Duguay, DeSève, Loc. cit., p. 32.
2. Chantal Rogerat, Loc. cit., p. 21.
3. "Des femmes et le politique", Des femmes en mouvement, no 2, 1978, p. 31.

est la société mâle avec toutes ses valeurs et tous ses préjugés. Dans cette optique, il est capital de sortir des cadres organisationnels et institutionnels basés sur une définition de la société que l'on refuse d'intégrer:

> Ce n'est vraiment pas "changer l'institution" mais subvertir tout ce qui fait institution, sortir de ces rapports de pouvoir pour vivre... 1

Ce qui est fondamental c'est l'aspect féministe de la lutte et c'est pourquoi elle doit s'inscrire à l'extérieur des cadres organisationnels existants qui sont tous construits selon le modèle patriarcal.

La "marginalité" et la pression

Les principales orientations que sous-tend une telle position sont nombreuses: parce que leur lutte possède un contenu spécifique, les femmes doivent définir ensemble leurs choix politiques; elles doivent de plus orienter leurs actions sur tous les fronts de lutte, de la réappropriation de leur corps à la réorganisation de la société; elles doivent mener leurs actions à tous les niveaux de la société et tenter d'élargir la base du mouvement sur un modèle non-hiérarchique...

De fait, c'est une action à double niveau que vise un tel type de mouvement: d'une part, le regroupement des femmes pour permettre une prise de conscience et une analyse collective; d'autre part, la

---

1. "Des femmes et la politique", Des femmes en mouvement, no. 2, 1978, p. 33.

contestation et la pression par rapport au pouvoir en place, mais à l'extérieur de ces structures.

Ce refus des structures s'étend aux organisations dites "progressistes" autant qu'au pouvoir traditionnel car, dans les deux cas, le modèle de fonctionnement ne permet pas aux femmes de définir leur spécificité:

> La contestation féminine nécessite pour s'exprimer un certain espace, une reconnaissance politique de l'existence du problème et de son importance, ainsi qu'une certaine liberté de mouvement accordée aux militantes. 1

On favorise la pression à tous les niveaux de la société, sur toutes les questions qui concernent les femmes, tout en élaborant l'analyse féministe globale de la société au sein de groupes de femmes autonomes.

C'est peut-être un peu la conclusion de Lise Payette, après quelques années de "pouvoir":

> Les gouvernements ne peuvent pas être féministes. Pourquoi le seraient-ils? Le pouvoir leur va très bien. Ils n'accorderont jamais aux femmes ce qu'elles revendiquent, que sous la pression. 2

---

1. Eliane Viennot, Loc. cit., p. 41.

2. Françoise Guénette, "Une bataille concédée?", La Vie en rose, janvier-février 1982, p. 48.

Les arguments à l'encontre de cette approche existent comme pour les alternatives précédentes et le dilemme à ce niveau fut fort bien représenté par le débat français face à la participation électorale:

> Mais face au pouvoir, cette affiche intitulée "je ne vote ni à droite, ni à gauche, je suis une femme"? Alors, qu'est-ce qu'on va faire, on va subir tout ce qui nous tombe dessus, décidé par le pouvoir? Le pouvoir, qui est-ce qui l'aura? Il y a 53% de femmes et on va laisser les hommes faire tout ce qu'ils veulent, faire les lois comme ils veulent?. 1

Si effectivement, les femmes doivent faire pression pour obtenir des gains ponctuels et fragmentaires par rapport à leurs revendications, la question se pose face à l'utilisation de certaines structures du pouvoir qui pourraient leur permettre d'augmenter leur potentiel de pression.

C'est dans cette optique que Suzanne Blaise constate: "Le pouvoir, ce n'est pas seulement les institutions, ce n'est pas seulement les structures, c'est aussi un monsieur dont l'émissions a lieu à une heure de grande écoute"[2]. C'est donc aussi ce type d'utilisation de tous les moyens d'intervention hors des structures de pouvoir qui devrait faire prendre conscience aux femmes que si elles ne les utilisent pas, les média d'information continueront à diffuser l'image que l'idéologie patriarcale veut bien donner de la société.

---

1. "Des femmes et le politique", Loc. cit., p. 33.
2. Suzanne Blaise, op. cit., p. 146-147.

> Interviewer les hommes politiques, c'est interviewer les images d'autorité et de pouvoir dans une société. Si on n'avait jamais confié cela à une femme, c'est que l'on ne pouvait supporter de voir une femme interroger le pouvoir mâle. 1

Enfin, il faut surtout se demander si, malgré la spécificité de leur lutte, les femmes n'ont pas à mettre en commun les éléments de remise en question de la société qui convergent avec les intérêts des autres groupes...

---

1. Denise Bombardier, la Gazette des femmes, vol. 2, no 1, 1980, p. 11.

CONCLUSION

Les femmes ne font pas parties des instances de pouvoir mais elles ne sont pas nécessairement toutes d'accord pour y être... On remet en question le type de pouvoir mais les solutions d'action à son encontre varient...Le choix est difficile parce que des inconvénients se manifestent à travers chaque orientation, parce qu'aucune action n'est garante de l'efficacité à la fois contre l'oppression, contre la récupération et contre la marginalisation.

Nous devons cependant nous arrêter et faire au moins une constatation: à l'heure actuelle, nous n'avons pas grand chose à perdre. Que l'on tente de s'insérer dans les structures du pouvoir et qu'une certaine part de notre action soit récupérée... il reste toujours celle qui ne l'aura pas été...Que l'on s'insère dans les partis non-traditionnels et que la lutte des femmes soit quelquefois marginalisée...nous aurons toujours creusé quelques brèches...Que l'on fonde un parti féministe et qu'il ne soit que minoritaire...nous serons au moins présentes...Que l'on exerce des pressions dans des groupes non-structurés et que les hommes au pouvoir n'en tiennent pas compte...nous aurons tout de même fait connaître le problème...

Il ne faut cependant minimiser les problèmes auxquels les femmes font face dans l'articulation de leur rapport au pouvoir. Au contraire, nous devons les comprendre et les analyser pour les surmonter, pour arriver à trouver parmi

les multiples alternatives, le moyen le plus efficace d'orienter notre lutte. Toutefois, nous n'en sommes pas arrivées à trouver "une seule et meilleure façon de faire les choses", mais n'est-ce pas aussi un peu à cause de la nature même de notre lutte?

> Faut-il être déjà intoxiquées jusqu'à
> la moelle par la pollution de l'Unique,
> de l'Absolu – essence même du fascisme –
> pour se ranger sous une seule bannière!
> Endiguer son désir dans une seule voie,
> délimiter par une enceinte notre imagination! Ne pas savoir que notre drame,
> et notre chance, c'est d'avoir toutes
> raisons en même temps. 1

Malgré tout, nous ne pouvons pas être partout à la fois, d'autant moins que nous supportons toujours le fardeau du rôle féminin, de la maternité, du travail domestique... Même si nous choisissons des voies différentes, il est surtout très important de toutes viser le même objectif: celui de l'abolition de l'ordre social patriarcal. Nous devons également cesser de perdre nos énergies à démontrer que le meilleur moyen d'y arriver est le nôtre...

Nous y reviendrons toujours lorsque la situation aura évolué... Pour le moment, toutes les brèches que nous pouvons ouvrir dans la muraille du pouvoir patriarcal sont utiles et notre division ne fait que le servir. La solidarité ne peut certes pas nous nuire et c'est pourquoi nous devons choisir en respectant le choix des autres face à leurs moyens de lutte. La suite de l'histoire nous permettra d'apprendre la réelle efficacité de chacun de nos moyens.

---

1. Suzanne Blaise, op. cit., page 147.

ANNEXE 1

Emplois supérieurs dans la fonction publique du Québec

Tableau comparatif mars 1982-mars 1983

CATEGORIES	1982			1983			
	N/F	%	T	N/F	%	T	% augm. de femmes
ADM I	0	0	60	0	0	63	0
ADM II	3	1.1	268	5	1.87	268	0.75
ADM III	9	2.02	445	16	3.23	496	1.21
ADM IV	37	3.7	1005	58	5.1	1137	1.42
ADM V (ACS)	38	4.8	788	46	6.18	744	1.36
Haute-direction	51	12.44	410	58	13.84	419	1.4
Juges	7	2.90	241	7	2.95	237	0.05
TOTAL	145	4.51	3217	190	5.65	3364	1.14

Détail de la Haute-direction

	1982			1983			% augm.
CATEGORIES	N/F	%	T	N/F	%	T	
Sous-min.	1	3.57	28	1	3.57	28	0
S.-M. associés	2	8	25	2	8	25	0
S.-M. Adjoints	3	3.7	81	6	7.32	84	3.62
Dirigeant-e-s d'organismes	8	12.7	63	7	11.11	63	-1.59
Membres de dir.	37	17.37	213	42	19.0	221	1.63

Chiffres provenant des volumes 4 et 5 de: La présence des femmes et des hommes dans la fonction publique du Québec; 1982 et 1983, Gouvernement du Québec.

ANNEXE 2

Répartition des femmes juges en mai 1983

COURS	N/F	Total	%
APPEL	1	16	6,2
SUPERIEURE	6	118	5
PROVINCIALE	2	126	1,6
SESSION de la PAIX	1	71	1,4
JEUNESSE	3	36	8,3
TOTAL	13	367	3,5%

Chiffres fournis par le ministère de la justice, en mai 1983.

ANNEXE 3

Représentation des femmes et des hommes dans les organismes gouvernementaux et les ministères

ORGANISMES	Hommes	%	Femmes	%
Affaires culturelles	59	85.5	10	14.5
Affaires intergouvernementales	77	98.7	1	1.3
Affaires municipales	84	90.3	9	9.7
Affaires sociales	116	93.6	8	6.4
Agriculture	128	99.2	1	0.8
Assemblée Nationale	55	98.2	1	1.8
Commission administrative des régimes de retraite	19	100	0	0
Comm. de la fonction publique	11	91.7	1	8.3
Comm. de protection du territoire agricole	8	88.9	1	11.1
CSST	111	97.4	3	2.6
Comm. des normes du travail	21	100	0	0
Commission des transports	29	93.5	2	6.5
Communications	59	88.0	8	12.0
Commission cult. et immigration	27	90.0	3	10.0
Conseil de la langue française	6	100	0	0
Conseil du Statut de la femme	0	0	5	100
Conseil du trésor	35	92.1	3	7.9
Conseil exécutif	94	96.9	3	3.1
Directeur. gén. des élections	7	77.8	2	22.2
Education	186	96.9	6	3.1
Energie et ressources	132	100	0	0
Environnement	63	98.4	1	1.6
Financement des partis politiques	5	71.4	2	28.6
Financement forestier (OCAQ)	3	100	0	0
Finances	70	100	0	0
Fonction publique	87	97.8	2	2.2
Habitation et protection du consommateur	1	100	0	0
Industrie, commerce et tourisme	89	100	0	0
Institutions financières et coopératives	49	98.0	1	2.0
Justice	405	94.6	23	5.4
Loisir, chasse et pêche	71	100	0	0

ORGANISMES	Hommes	%	Femmes	%
Office de la langue française	31	93.9	2	6.1
OPDQ	42	97.7	1	2.3
Office de protection du consommateur	8	72.7	3	27.3
Office des autoroutes	8	100	0	0
Office des handicapé-e-s	3	75.0	1	25.0
Office des professions	7	100	0	0
Office des services de garde	1	33.3	2	66.7
Office du crédit agricole	28	96.6	1	3.4
Office du recrutement	19	82.6	4	17.4
Régie de l'assurance-maladie	45	95.7	2	4.3
Régie de l'assurance-automobile	31	86.1	5	13.9
Régie des assurances agricoles	12	100	0	0
Régie des entreprises et de la construction	10	100	0	0
Régie des rentes	27	100	0	0
Régie des services publics	14	100	0	0
Régie du logement	27	71.0	11	29.0
Revevu	149	99.3	1	0.7
SHQ	24	100	0	0
Sûreté du Québec	11	100	0	0
Transports	249	99.6	1	0.4
Travail, main-d'oeuvre et sécurité du revenu	132	89.8	15	10.2
Travaux publics	83	100	0	0

Ces statistiques datent de mars 1982 et proviennent du document no 4 de l'égalité en emploi dans la fonction publique, du ministère de la Fonction publique du gouvernement du Québec.

Représentation des femmes dans les organismes para-publics

ORGANISMES	Conseils d'administration N/Femmes	Total	%
Radio-Québec	6	21	28.5
Société Générale de financement	1	13	7.7
Filiales	4	109	3.7
Hydro-Québec	1	9	11.1
Caisse de dépot	0	10	0
Office franco-Québécois pour La jeunesse	3	8	37.5
Institut Nationale de productivité	0	9	0
Régie de sécurité dans les sports	1	6	16.7
Institut québécois de la Recherche sur la culture	2	13	15.4
RIO	1	7	14.3
Institut québécois du cinéma	2	7	28.6
REXFOR	1	8	12.5
Société de développement industriel du Québec	1	22	4.5
Société des Alcools	1	7	14.3
Loto-Québec	2	6	33.3
Société des traversiers	0	5	0
Société du grand théâtre Qué.	4	9	44.4
Société d'assainissement des eaux	0	7	0
Société d'initiatives agro-alimentaires	0	5	0
SOQUIP	0	5	0
SIDBEC	0	13	0
Société de dév. de la Baie James	0	5	0
Société de dév. culturel et des communications	2	7	28.6
SODIC	1	3	33.3
Société de la Place des arts	4	9	44.4
Soc. du Palais des Congrès	3	11	27.3
Société Nationale de l'amiante	0	11	0
Régie de l'assurance-dépôt	0	5	0
Régie de l'électricité et gaz	0	4	0
Régie des marchés agricoles	0	2	0
Régie des permis d'alcool	1	9	11.1
Commission de police	0	10	0
Commission des droits de la personne	5	7	71.4
Office de la construction	0	6	0

Source: Ces renseignements ont été recueillis par téléphone auprès des organismes en mai 1983.

ANNEXE 5

Représentation des femmes sur les C.A des organismes décentralisés du ministère des Affaires sociales (CRSSS, CLSC, CA, CH, CSS), printemps 1983

REGIONS	N/Femmes	N/Total	%
01 - St-Laurent/Gaspésie	129	408	31,6
02 - Saguenay	162	398	40,7
03 - Québec	489	1 333	36,7
04 - Trois-Rivières	145	418	34,6
05 - Estrie	142	405	35
6A - Montréal	375	1 036	36,1
6B - Laurentides	172	409	42
6C - Montérégie	368	925	39,8
07 - Outaouais	111	263	42,2
08 - Nord-Ouest	94	304	30,9
09 - Côte-Nord	77	215	35,7
TOTAL	2 264	6 114	37 %

Source: Données fournies par le ministère des Affaires sociales, mai-juin 1983.

NOTE METHODOLOGIQUE: Ces données doivent être considérées comme indicatives parce que certains établissements n'y figurent pas et parce que des changements interviennent régulièrement.

ANNEXE 6

Représentation des femmes sur les C.A. des CRSSS, printemps 1983

REGIONS	N/Femmes	N/Total	%
01 - St-Laurent/Gaspésie	3	15	20 %
02 - Saguenay	4	15	26,6
03 - Québec	2	15	13,3
04 - Trois-Rivières	2	10	20
05 - Estrie	1	12	8,3
6A - Montréal	5	13	38,4
6B - Laurentides	3	9	33,3
6C - Montérégie	1	15	6,6
07 - Outaouais	2	15	13,3
08 - Nord-Ouest	2	10	20
09 - Côte-Nord	2	15	13,3
TOTAL	27	129	20,9%

Source: Données fournies par le ministère des Affaires sociales, mai-juin 1983.

NOTE METHODOLOGIQUE: Les chiffres fournis par le Ministère des Affaires sociales ne peuvent être considérés qu'à titre indicatif puisque l'entrée des données à l'informatique n'est pas encore complétée et que certains CRSSS sont en élections au niveau de leur C.A.

ANNEXE 7

Représentation des hommes et des femmes aux C.A. des Cegeps et au sein de leur personnel cadre, 27 juin 1983

COLLEGES	CONSEIL D'ADMINISTRATION		PERSONNEL CADRE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Abitibi-Témiscamingue	13	4	11	0
Ahuntsic	15	2	14	1
Alma	10	7	9	1
André-Laurendeau	14	3	11	2
Bois-De-Boulogne	10	7	13	0
Régional Champlain	13	4	6	0
Chicoutimi	15	2	15	1
Dawson	13	4	6	3
Drummondville	12	5	13	0
Edouard-Montpetit	13	4	17	1
François-Xavier Garneau	13	4	13	1
Gaspésie	14	3	13	0
Granby	15	2	8	0
Hauterive	13	4	9	1
John Abbott	11	6	12	4
Joliette	13	4	11	1
Jonquière	12	5	14	1
La Pocatière	14	3	12	0
Lévis-Lauzon	14	3	14	1
Limoilou	13	4	15	3

NOTE METHODOLOGIQUE: Ces données ont été fournies par le M.E.Q. et n'ont qu'une valeur indicative parce que la mise à jour de l'informatique se fait de manière constante et que des élections dans les C.A. des Cegeps peuvent survenir à divers moments.

COLLEGES	CONSEIL D'ADMINISTRATION		PERSONNEL CADRE	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Lionel-Groulx	11	6	10	1
Maisonneuve	12	5	15	3
Matane	14	3	8	1
Montmorency	12	5	18	4
Outaouais	12	5	20	3
Région de l'amiante	10	7	14	0
Rimouski	15	2	20	0
Rivière-Du-Loup	15	2	10	1
Rosemont	7	10	13	3
St-Félicien	11	6	8	0
St-Hyacinthe	10	7	10	2
St-Jean-Sur-Richelieu	13	4	12	0
Saint-Jérôme	12	5	12	0
Saint-Laurent	14	3	14	2
Sainte-Foy	14	3	16	0
Sept-Iles	13	4	9	0
Shawinigan	12	5	9	0
Sherbrooke	15	2	14	0
Sorel-Tracy	11	6	14	1
Trois-Rivières	16	1	19	1
Valleyfield	14	3	14	2
Vanier	11	6	15	2
Victoriaville	13	4	10	1
Vieux-Montréal	13	4	22	1
TOTAL	560	188	562	49

Source: Ministère de l'Education du Québec, été 1983.

ANNEXE 8

Représentation féminine dans le personnel enseignant
Des constituantes de l'université du Québec, 1980

CONSTITUANTES	N/Femmes	N/Total	%
UQAC	17	177	9,6
UQAM	150	655	22,9
UQAR	31	141	21,9
UQTR	40	301	13,3
ETS	0	18	0
IAF	6	32	18,8
INRS	4	75	5,3
ENAP	2	23	8,7
UQAH	20	79	25,3
CEUAT	6	41	14,6
TOTAL	276	1542	17,9

Proportion des femmes dans le personnel cadre
des diverses constituantes du réseau UQ 1982-83

CONSTITUANTES	N/Femmes	N/Total	%
UQAC	0	18	0
UQAM	14	89	15,7
UQAR	2	28	7,1
UQTR	0	47	0
ETS	0	8	0
IAF	7	31	22,6
INRS	1	21	4,8
ENAP	1	10	10,0
UQAH	2	19	10,5
CEUAT	0	5	0
TOTAL	27	276	9,8

Provenance: Les chiffres ont été fournis par Louise Barrette du bureau de la condition féminine du MEQ et dans certains cas, par les institutions elles-mêmes.

ANNEXE 9

Féminisation du personnel cadre et enseignant dans les institutions universitaires "privées", 1981

INSTITUTIONS	ENSEIGNANT-E-S			CADRES		
	N/Femmes	N/Total	%	N/Femmes	N/Total	%
LAVAL Agrégé-e-s	66	492	13.5	Cadres supérieurs		
Titulaires	20	502	4.0	4	39	10.3
HEC (cadres académiques	16	135	11.9	1	12	8.3
et non-académiques				19	44	43.1
SHERBROOKE	56	594	9.4			
(Cadres supérieurs)				0	63	0
Un. De MONTREAL	288	1477	19.5			
(direction)				5	52	9.6
POLYTECHNIQUE						
(direction)				0	11	0
CONCORDIA	125	739	16.9			
(Administration)				0	28	0
Mc GILL	27	350	7.7			
("Executives")				4	24	16.6

Note: La définition de "cadre" variant d'une institution à l'autre, nous avons tenté de spécifier les diverses appellations.

Provenance: Les chiffres ont été fournis par Louise Barrette du bureau de la condition féminine du MEQ ou par les institutions elles-mêmes.

ANNEXE 10

TABLEAU DE LA PRESENCE FEMININE
AU SEIN DES CONSEILS MUNICIPAUX
SEPTEMBRE 1982

Régions administratives	Nombre de municipalités(*)	Population totale	Nombre de mairesses	Nombre de conseillères	Représentativité féminine
Bas-Saint-Laurent Gaspésie	159 (64)	228 299	3	85	1/ 2 264
Saguenay Lac-Saint-Jean	82 (35)	285 091	4	40	1/ 6 479
Québec	389 (118)	993 419	12	120	1/ 7 525
Mauricie	190 (40)	424 459	5	45	1/ 8 662
Estrie	104 (28)	231 851	2	33	1/ 6 624
Montréal	450 (127)	3 581 762	8	154	1/22 386
Outaouais	116 (34)	274 192	1	47	1/ 5 712
Abitibi	92 (48)	147 758	2	51	1/ 2 841
Côte-Nord	55 (17)	116 281	3	24	1/ 4 306
Nouveau-Québec	21 (11)	22 422	0	16	1/ 1 401
10	1 658	6 305 534	40	615	1/ 9 626

(*) Les chiffres ( ) indiquent le nombre de municipalités où des femmes occupent des postes électifs.

Source: Ministère des Affaires municipales, septembre 1982.

ANNEXE 11

Représentation des femmes chez les cadres supérieur-e-s dans les entreprises d'Etat

ORGANISMES	Femmes	Total	FONCTION
Radio-Québec	6	52	Cadres supérieur-e-s
	1	20	Réalisateurs de direction
	0	28	Directeurs techniques
	36	80	Professionnels
Hydro-Québec	13	591	Cadres supérieur-e-s
	26	864	Cadres intermédiaires
Caisse de dépot	2	33	Personnel de direction
REXFOR	1	10	Cadres supérieur-e-s
Société des Alcools	3	77	Cadres supérieur-e-s
SOQUIP	1	29	Cadres supérieur-e-s
Société Nationale de l'amiante	2	14	Cadres supérieur-e-s

Les renseignements ont été recueillis par téléphone auprès des différentes entreprises, en mai 1983.

ANNEXE 12

Représentation des femmes à la direction des entreprises Canadiennes, 1977.

Type d'entreprises	Total direction	Femmes directrices		
		Extérieur	intérieur	% F.
Industries Manufacturières	1 369	2	1	0.22
Industries non-manufacturières	1 995	24	5	1.45
TOTAL	3 364	26	6	0.95

Tableau tiré du rapport du Conference Board of Canada d'août 1977,p.12.

Extérieur: ne font pas partie du personnel de l'entreprise.

ANNEXE 13

LES FEMMES DANS LES INSTANCES DÉCISIONNELLES ET ADMINISTRATIVES DES CORPORATIONS PROFESSIONNELLES
AOUT 1980

CORPORATIONS PROFESSIONNELLES	REPRESENTATION FEMININE AU SEIN DE LA CORPORATION	FEMMES ELUES AU BUREAU OU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CORPORATION		FEMMES ELUES AU COMITE EXECUTIF OU COMITE ADMINISTRATIF DE LA CORPORATION		FEMMES NOMMEES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION PAR L'OFFICE DES PROFESSIONS
		NOMBRE	POURCENTAGE	NOMBRE	POURCENTAGE	
ADMINISTRATEURS AGREES	0,46%	0	0	0	0	0
EVALUATEURS AGREES	0,66%	0	0	0	0	1
ARPENTEURS-GEOMETRES	0,72%	0	0	0	0	0
INGENIEURS	1,4 %	0	0	0	0	0
INGENIEURS FORESTIERS	1,76%	1	6%	0	0	0
COMPTABLES RIA	4,1 %	3	12 %	0	0	0
COMPTABLES AGREES	4,5 %	0	0	0	0	0
CONSEILLERS EN RELATIONS INDUSTRIELLES	5,96%	1	7 %	0	0	1
URBANISTES	6,1 %	1	11 %	1	25%	0
DENTISTES	7,3 %	0	0	0	0	2
COMPTABLES GENERAUX LICENCIES	9,96%	1	4 %	0	0	0
AGRONOMES	10,1%	0	0	0	0	1
NOTAIRES	12,4 %	0	0	0	0	2
MEDECINS	13,0%	1	4	1	20%	1
AVOCATS	14,8 %	4	29 %	0	0	0
CHIMISTES	15,0 %	1	7 %	0	0	0
OPTOMETRISTES	15,9 %	1	8 %	1	20%	1
PHARMACIENS	29,0 %	2	10 %	0	0	2
CONSEILLERS D'ORIENTATION	35,8 %	3	18 %	0	0	0
PSYCHOLOGUES	42,8 %	7	33%	2	33%	2
BIBLIOTHECAIRES	61,3 %	6	43%	2	33%	0
TRAVAILLEURS SOCIAUX	69,3 %	6	30 %	2	40%	1
PHYSIOTHERAPEUTES	87,9 %	8	62 %	3	60%	1
INFIRMIERES	95,6 %	20	71%	3	50%	0
HYGIENISTES DENTAIRES	96,7 %	11	85%	3	60%	1
ERGOTHERAPEUTES	97,05%	7	100%	—	--	1
DIETETISTES	98,2 %	12	92%	4	80%	2

Tableau tiré du document de l'AFDU, La Place des femmes dans les femmes dans les corporations professionnelles, Montréal, 1981, page 16.

BIBLIOGRAPHIE

Articles de journaux

BOWER, ANNE, "Les Femmes n'occupent que 1.5% des postes de direction dans les entreprises", La Presse, 13 octobre 1976, page H-3.

PARENT, ROLLANDE, "D'Entrée de jeu, les partis devraient accorder 40% des sièges aux femmes", Le Devoir, 7 mars 1983, page 5.

ROWAN, RENEE, "Les Femmes ingénieurs ont une place à prendre", Le Devoir, 2 mai 1983, page 4.

--------, "Chez les diplômés en sciences sociales à Laval, la fonction publique québécoise demeure l'employeur privilégié", le Fil des évènements, Le Devoir, 7 avril 1983.

DROUILLY, PIERRE, " Les Femmes et les élections", Le Devoir, 17 décembre 1982.

--------, "Les Femmes toujours absentes des directions", La Presse, 23 septembre 1982, page C-3.

--------, "Absence des femmes dans les postes de direction, les cadres québécois francophones demeurent sous-représentés dans le secteur privé", Forum, 11 avril 1983.

Articles de revue

BELISLE, RACHEL, "Les Femmes et le pouvoir", Pluri-elles, no 6, vol.1, juin 1978, pp.32-38

BILLY de, HELENE, "Denise Bombardier, une femme au pouvoir", La Gazette des Femmes, vol. 2, no 1, 1980, page 11.

BIRON, SUZANNE, "Les Femmes dans le syndicalisme; une porte à ouvrir", Focus, no 20, mars 1979, pp.23-25.

BUNCH,CHARLOTTE et FISHER, BEVERLEY, "Leadership, quel avenir?", Nouvelles Questions Féministes, no 2, 1981, pp.47-57.

CAMESASCA, VALENTI et VERNE, "Le Choix italien; autonomie politique totale du féminisme", Problèmes politques et sociaux, no 369, pp.31-33.

CAMPEAU, NICOLE, "Prendre le pouvoir municipal", La Gazette des femmes, vol.4, no 3, septembre 1982, pp.9-12.

COLLECTIF, "Le Mouvement des femmes au Québec", Politique aujourd'hui, nos 7-8, 1978, pp. 165-177.

COHEN, YOLANDE, " Les Dimensions politiques de la réalité quotidienne des femmes", Les Cahiers de la femme, vol.2, no 4, 1980, pp.21-24.

DHAVERNAS, MARIE-JO, "Féminisme et socialisme en France; premières escarmouches", La Vie en Rose, janvier 1983, pp.50-51.

DUGUAY, CLAIRE et DESEVE, MICHELINE, "Le Temps n'est pas encore à la fête", les Cahiers du socialisme, nos 10/11, automne 1982, pp.11-35.

GAGNON, LYSIANE, "Les Femmes du Québec et la politique", Madame au foyer, février 1979, pp.36-48.

GIASSON, FRANCINE et MARCHIS-MOUREN, FRANCOISE, " Qui sont les femmes cadres des grandes entreprises francophones du secteur privé?", Revue Gestion, avril 1981.

GIASSON, FRANCINE, "Les Femmes dans l'entreprise, ou le principe de Peter à l'envers", Revue Gestion, novembre 1980.

GIASSON, FRANCINE, "La Femme et l'accès aux postes d'influence dans l'entreprise", Documentation sur la recherche féministe, publication spéciale no 8, automne 1980.

GUENETTE, FRANCOISE, "Quand les femmes du oui disent non", La Vie en Rose, mars, avril, mai 1981, pp.28-29.

GUENETTE, FRANCOISE, "Une Bataille concédée?", La Vie en Rose, janvier, février 1982, pp.48-49.

HUPPERT-LAUFER, JACQUELINE, "Les Femmes cadres dans l'entreprise; féminité et organisation", Revue française de gestion, janvier-février 82, pp.113-123.

JEAN, MICHELE et LAVIGNE, MARIE, "Quarante ans de vote, et après?", La Gazette des femmes, vol. 2, no 1, 1980, pp.8-10.

LAUFER, JACQUELINE, "Sociologie du cadre féminin", Revue Gestion, novembre 1979, pp.25-31.

LEVESQUE, HELENE, "Pauline Marois connait-elle le pouvoir?", La Vie en Rose, janvier 1983, pp.16-17.

LEVESQUE, HELENE, "La Longue marche des filles de syndicat", La Vie en Rose, septembre-octobre 1982, pp. 40-41.

MICHEL, ANDREE, "Les Françaises et la politique", Les Temps modernes, juillet 1965, pp.71-78.

PERUSSE, MICHELE, "L'Egalite en emploi dans la fonction publique", La Gazette des femmes, vol. 4, no 4, octobre 1982, pp. 16-17.

REVELIN, JACQUES, "Place aux femmes", Municipalité, août-septembre 1982, pp. 23-25.

ROWBOTHAM, SHEILA, "Mouvement des femmes et lutte pour le socialisme", Nouvelles Questions Féministes, no 2, 1981, pp.9-33.

ROGERAT, CHANTAL, "Le Féminisme en question", Des Femmes en mouvement, nos 12-13, décembre-janvier 78-79, pp.20-23.

SIMARD, MONIQUE, "Questionner le syndicalisme au masculin", La Gazette des femmes, vol. 4, no 3, sept. 82, pp. 16-17.

SYMONS, GLADYS et MARCHIS-MOUREN, MARIE-FRANCOISE, " La carrère; un vécu au féminin", Revue Gestion, vol. 7, no 3, 1982.

TIFFANY, SHARON, W., "Women, Power and the Anthropology of Politics", International Journal of Women's Studies, vol 2, no 5, octobre 79, pp.430-442.

TOUPIN, LOUISE, "Le manifeste des cent, le mouvement socialiste et les femmes", La Vie en Rose, mai 1982, pp.56-57.

VAN DER MERWE, SANDRA, "Using Carrer Planning to Buffer Sex Discrimination", Les Cahiers de la femme, hiver 78-79, pp.109-111.

VIENNOT, ELIANE, "Féminisme et partis politiques: une greffe impossible", Nouvelles Questions Féministes, no 2, 1981, pp.35-46.

--------, "Si un syndicat met l'oppression des femmes à son ordre du jour en 1980, quand sera-t-il question de leurs luttes?", Des Femmes en mouvement, no 30, juin 1980, pp.17-18.

--------, "Féminisme: quelles politiques?", Nouvelles Questions féministes, no 2, 1981, pp.3-8.

--------, "Le Féminisme à la saucialiste", Des Femmes en mouvement, no 2, février 1978, pp.16-17.

--------, "L'Egalite des chances pour quand?", Femme du Québec, vol.1, no 3, juillet-août 1979, pp.20-29.

--------, "Des Femmes et le politique", Des Femmes en Mouvement, nos 8-9, août-septembre 1978, pp.30-35.

--------, "Les Femmes veulent-elles être cadres?", Intercom, no 23, mars 1983.

Documents gouvernementaux

CCSF, Participer au pouvoir, Conseil consultatif de la situation de la femme, Ottawa, 34 pages.

--------, Les Cadres supérieurs dans la fonction publique du Québec, (portrait statistique), dossier, gouvernement du Québec, janvier 1983.

MINISTERE DES AFFAIRES MUNICIPALES, Les Elections municipales, assises de la démocratie, dossier de presse, automne 82.

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE, Présence des femmes et des hommes dans la fonction publique du Québec, Programme égalité en emploi, gouvernement du Québec, vol. 4-5, 1982-1983.

RICHER, MICHEL, Faits saillants des résultats électoraux municipaux 1982, Document du ministère des affaires municipales, 25 avril 1983, 25 pages.

Documents autres

AFDU, La place des femme dans les corporations professionnelles, Association des femmes diplômées d'université, Montréal, mai 1981, pp.4-17.

AFEAS, Le "Comment faire" de l'action politique, dossier, mai 1979, 22 pages.

BRODIE, JANINE, M., and VICKERS, JILL Mc CALLA, Gates, Gatekeepers, and Women Législative Candidates in Canada; a Preliminary Investigation, 31 may 1978, 41 pages.

CSN, Les Femmes à la CSN n'ont pas les moyens de reculer, 4e rapport du comité de la condition féminine CSN, Montréal, Congrès de mai 1982, 107 pages.

FERRARI, LESLIE ANN, Canadian Directorship Practice: a Profil, A Report from the Public Affairs Division of the Conference Board of Canada, august 77, pp.12-13.

GROUPE DE TRAVAIL REUNI PAR FRANCOISE GIROUX, La place des femmes dans les structures politiques, économiques, syndicales, et professionnelles, édité par la délégation générale à l'information, septembre 1975, 77 pages.

HEC, Femmes, travail et entreprises, Document témoin du colloque du 28 octobre 1982.

LANOVILLE, CAROLE, Essai sur le concept de pouvoir dans la théorie féministe, dép. de sciences politiques, Université de Montréal, hiver 1983, 26 pages.

POWERS, ELISABETH, Femmes et participation politique, revue de la littérature présentée à l'Université Laval en décembre 1982, 38 pages.

Livres

AUBERT, NICOLE, Le Pouvoir usurpé? Femmes et hommes dans l'entreprise, Laffont, Paris, 1982, pp.23-153.

BLAISE, SUZANNE, Des Femmes de nulle part, Ed. Tierce, Paris, 1980, pp.142-215.

COHEN, YOLANDE, "Réflexion désordonnant le pouvoir des femmes", l'ouvrage collectif Femmes et politique, coll. Idéelles, éd. Le Jour, Montréal, pp.193-227.

DUVERGER, MAURICE, La participation des femmes à la vie politique, UNESCO, Paris, 1955, 240 pages.

ELLES VOIENT ROUGE, Féminisme et marxisme, éd. Tierce, Paris, 1981, 152 pages.

GIROUD FRANCOISE, La comédie du pouvoir, éd. Fayard, Paris, 1977, 314 pages.

HUPPERT-LAUFER, JACQUELINE, La Féminité neutralisée? Les femmes cadres dans l'entreprise, Flammarion, Paris, 1982, pp.61-285.

LAURIN-FRENETTE, NICOLE, "Féminisme et anarchisme" collectif Femmes et politique, coll, idéelles, éd. Le Jour, Montréal, 1981, pp.147-191.

LEONARD, JEAN-FRANCOIS et HAMEL, PIERRE, Les Organisations populaires, L'Etat et la démocratie, éd. Nouvelle Optique, Montréal, 1981, pp.135-150.

PAYETTE, LISE, Le Pouvoir! Connais pas!, Québec-Amérique, Montréal, 1982, 212 pages.

SOWERWINE, CHARLES, Les Femmes et le socialisme, Presse de la fondation nationale de Sciences Politiques, Paris, 1978, pp.43-65.

STONE, BETSEY, "Les Femmes et le pouvoir politique" Féminisme et socialisme aux Etats-Unis, collection 10/18, Paris, 1978, pp.163-178.

TARDY, EVELYNE, La Politique, Un monde d'hommes? Une étude sur les mairesses au Québec en 1980, éd. HMH, Montréal, 1982.

POOR

QUALITY

ORIGINAL